

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PT. CITRA PERDANA KENDEDES KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

**RYKE AYUNINGTYAS
NIM: 17510169**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PT. CITRA PERDANA KENDEDES KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh:

**RYKE AYUNINGTYAS
NIM: 17510169**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PT. CITRA PERDANA KENDEDES KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

RYKE AYUNINGTYAS
NIM: 17510169

Telah disetujui 9 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

Mengetahui:
Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (PT. CITRA PERDANA
KENDEDES KOTA MALANG)
SKRIPSI

Oleh:
RYKE AYUNINGTYAS
NIM: 17510169

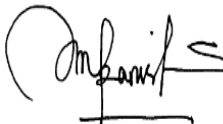
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 9 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Dr. H. Fauzan Al-Mansur, ST., MM
NIP. 197311172005011003


Tanda Tangan

:()

:()

:()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.
NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryke Ayuningtyas
NIM : 17510169
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **“SKRIPSI”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PT. CITRA PERDANA KENDEDES KOTA MALANG)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Maret
2021

Hormat saya,


Ryke Ayuningtyas
NIM: 17510169

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur tak henti-hentinya saya ucapkan kepada Allah SWT atas kekuatan yang diberikan, serta rahmat dan ridhonya yang tak terhingga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat dan lancar.

Untuk yang Kusayangi dan Kucintai

Ibunda tercinta Kesuma Dewi, Ayahanda tercinta Budry Soenarso, dan saudara laki-laki saya Andre Septian, yang selalu memberi semangat, bantuan, dan arahan di situasi apapun. Semoga Allah SWT terus melindungi dan membahagiakan ibu, ayah, saudara laki-laki saya, selalu dan selamanya.

MOTTO

“One day or day one. You decide.”

—Suatu hari atau hari pertama. Kamu yang memutuskan—

One day, or day one. Dua kalimat yang mirip, namun memiliki arti berbanding jauh. Kamu bisa menunda tujuan dan impianmu sehingga “*one day*” kamu akan meraihnya. Atau kamu memilih untuk mengejar mimpimu sekarang, sehingga mulai dari hari itu akan disebut “*day one*”. Jadi, yang mana keputusanmu?

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki dengan memperlancar proses pengerjaan skripsi saya.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Nur Asnawi, M.A.g selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah dengan sabar dan banyak memberikan bimbingan, saran, masukan berharga sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua penulis, Budry Soenarso dan Kesuma Dewi, yakni berkat doa yang tulus dipanjatkan setiap harinya, sehingga penelitian ini selalu diberi

kelancaran oleh Allah SWT. Serta saudara laki-laki saya Andre Septian, berkat bantuannya yang tulus dan tak terhingga, penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

8. Sahabat-sahabat saya, Amanda Bella, Paramitha Eriza, Sabrina Gabriella, Alfira Nor Amalia, Evi Rhoudhotul Zannah, Maulidya Ulya, dan Khanza Syadia Daravit, yang selalu mendukung penulis dan memberi masukan yang membangun ketika penulis merasa kesulitan.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang selalu menjadi partner untuk berproses dalam perjalanan menimba ilmu ini, dan selalu saling bahu-membahu membantu, tak lupa pula saling mendo'akan satu sama lain.
10. Bapak Cholil selaku Kepala Humas PT. Citra Perdana Kendedes yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu penulis melaksanakan penelitian ini.
11. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi masyarakat yang membutuhkan. Aamiin ya Rabbal ' Aalamiin.

Batu, 18 Maret 2021

Peneliti



Ryke Ayuningtyas

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian.....	13
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
2.1.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Intensi Keluar	14
2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Stres Kerja	15
2.1.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar	16
2.1.4 Stres Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar	17
2.2 Kajian Teoritis	24
2.2.1 Komitmen Organisasi	24
2.2.1.1 Karakteristik Komitmen Organisasi	24
2.2.1.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	25

2.2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi	26
2.2.1.4 Komitmen Organisasi dalam Islam.....	27
2.2.2 Intensi Keluar	29
2.2.2.1 Tahap-Tahap Intensi Keluar	29
2.2.2.2 Dampak-Dampak Intensi Keluar	30
2.2.2.3 Faktor-Faktor Intensi Keluar	30
2.2.2.4 Indikator Intensi Keluar	32
2.2.2.5 Intensi Keluar dalam Islam.....	34
2.2.3 Stres Kerja.....	36
2.2.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja	37
2.2.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	37
2.2.3.3 Indikator Stres Kerja	39
2.2.3.4 Stres Kerja dalam Islam	41
2.3 Hubungan Antar Variabel	43
2.3.1 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar	43
2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Stres Kerja	44
2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja dan Intensi Keluar	45
2.3.4 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dimediasi Oleh Stres Kerja.....	45
2.4 Kerangka Konseptual.....	46
2.4.1 Model Hipotesis	46
2.4.2 Hipotesis Penelitian	47
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.5 Data dan Jenis Data	50
3.5.1 Data.....	50

3.5.2	Jenis Data	50
3.6	Teknik Pengumpulan Data	51
3.7	Definisi Operasional Variabel	52
3.8	Skala Pengukuran	54
3.9	Uji Instrumen.....	54
3.9.1	Uji Validitas	55
3.9.2	Uji Reliabilitas	55
3.10	Metode Analisis <i>Partial Least Square</i>	56
3.10.1	Model Struktural	57
3.10.2	Uji Mediasi.....	58
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		67
4.1	Hasil Penelitian.....	67
4.1.1	Gambaran Umum PT. Citra Perdana Kendedes.....	67
4.1.1.1	Sejarah PT. Citra Perdana Kendedes	67
4.1.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	62
4.1.1.3	Deskripsi Pekerjaan	64
4.1.1.4	Lokasi Perusahaan	64
4.1.1.5	Logo Perusahaan.....	65
4.2	Hasil Analisis Data	65
4.2.1	Gambaran Umum Responden	65
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
4.3	Uji Instrumen Penelitian	71
4.3.1	Uji Validitas	71
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	73
4.4	Uji Asumsi Klasik	73
4.4.1	Uji Linieritas	73
4.5	Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan (PLS).....	74
4.5.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
4.5.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	81
4.6	Pembahasan.....	85

4.6.1	Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Intensi Keluar	85
4.6.2	Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Intensi Keluar Melalui Stres Kerja	89
BAB V: PENUTUP		95
5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN		121

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tarif Reguler Taksi Citra Malang	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	54
Tabel 4.1 Deskriptif Responden	66
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	68
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X)	69
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Keluar (Y)	70
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z).....	70
Tabel 4.9 Uji Validitas	71
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.11 Uji Linieritas.....	74
Tabel 4.12 Nilai <i>Convergent Validity</i> Komitmen Organisasi (X)	75
Tabel 4.13 Nilai <i>Convergent Validity</i> Intensi Keluar (Y)	76
Tabel 4.14 Nilai <i>Convergent Validity</i> Stres Kerja (Z)	77
Tabel 4.15 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	78
Tabel 4.16 Nilai Akar <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	79
Tabel 4.17 Nilai <i>Composite Reliability</i>	80
Tabel 4.18 Nilai <i>R-Square</i>	81
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Secara Langsung	83
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Tidak Langsung	84
Tabel 4.21 Hasil Uji <i>Sobel-Test</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Model Hipotesis	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	62
Gambar 4.2 Lokasi Kantor Pusat PT. Citra Perdana Kendedes Malang	64
Gambar 4.3 Logo PT. Citra Perdana Kendedes Malang	65
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil Uji menggunakan SmartPLS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Surat Penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 10: Biodata Peneliti
- Lampiran 11: Surat Plagiarisme

ABSTRAK

Ayuningtyas, Ryke. 2021. SKRIPSI. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Intensi Keluar, Stres Kerja

PT. Citra Perdana Kendedes merupakan perusahaan taksi terbesar di Malang Raya. Dengan memperhatikan tingkat komitmen organisasi para karyawan, tentunya sebuah perusahaan jasa dapat mempertahankan bisnisnya dengan baik hingga kedepannya. Namun jika terdapat kendala-kendala atau guncangan pada masa karir perusahaan, komitmen organisasi para karyawan akan ikut terguncang, dan menciptakan adanya perasaan tertekan dari dalam diri karyawan atau yang disebut juga dengan stres kerja dan setelah munculnya stres kerja pada diri karyawan maka keinginan untuk berpindah dari perusahaan tidak akan dapat terhindari, baik kepada perusahaan produksi maupun jasa. Keinginan ini lah yang disebut dengan intensi keluar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi keluar melalui stres kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan jenis penelitian kuantitatif. Alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares* (PLS) dan menggunakan *software SmartPLS*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan syarat karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun pada PT. Citra Perdana Kendedes. Sehingga sampel yang berhasil dikumpulkan sebanyak 88 pekerja (pengemudi dan intern). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi keluar melalui stres kerja.

ABSTRACT

Ayuningtyas, Ryke. 2021. Thesis. "The Effect of Organizational Commitment on Turnover Intentions with Work Stress as an Intervening Variable at PT. Citra Perdana Kendedes Malang"

Advisor : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Keywords : Organizational Commitment, Turnover Intentions, Work Stress

PT. Citra Perdana Kendedes is one of the largest taxi company in Malang City. By paying attention to the level of organizational commitment of the employees, a service company indeed will be able to maintain its business well into the future. However, if there are obstacles or shocks during the company's career through out the years, of course the employees' organizational commitment will be shaken too, and create a feeling of pressure within the employees, it is called a work stress, and after the emergence of work stress in the employees, the desire to move out from the company will not be avoided, neither to the production nor service companies. This desire is called turnover intentions. This study aims to determine organizational commitment has a direct effect on turnover intentions and organizational commitment has an effect on turnover intentions through work stress.

This research uses explanatory research method with a quantitative research. The data analysis tool that used in this research is Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software. The sampling technique in this research is purposive sampling, with the requirement that employees who have worked for more than 5 years will be chosen. Thus, 88 workers have been chosen as the respondents (drivers and interns). The data collected using a questionnaire.

The results of this research indicate that the organizational commitment variable directly influences turnover intentions variable and the organizational commitment variabel also influences turnover intentions variable through work stress.

المستخلص

ايونجتياس ، ريك. ٢٠٢١. أطروحة. " تأثير الالتزام التنظيمي على نوايا دوران العمل مع إجهاد العمل كمتغير تدخلي في شركة " شترا قردان كندديس مالانج" مشرف البحث : د . فيفين ماهاراني
الكلمات الأساسية : التزام المنظمة ، نية دوران ، ضغوط العمل

شركة شترا قردان كندديس هي واحدة من أكبر شركات سيارات الأجرة في مدينة مالانج. من خلال الاهتمام بمستوى الالتزام التنظيمي للموظفين ، ستكون شركة الخدمات قادرة على الحفاظ على أعمالها بشكل جيد في المستقبل. ومع ذلك ، إذا كانت هناك عقبات أو صدمات خلال مسيرة الشركة المهنية على مدار السنين ، فبالطبع سوف يتزعزع الالتزام التنظيمي للموظفين أيضاً ، ويخلق شعوراً بالضغط داخل الموظفين ، وهذا ما يسمى بضغط العمل ، وبعد الظهور من ضغوط العمل لدى الموظفين ، لن يتم تجنب الرغبة في الخروج من الشركة ، لا إلى شركات الإنتاج ولا الخدمات . هذه الرغبة تسمى نوايا دوران . تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أن الالتزام التنظيمي له تأثير مباشر على نوايا الدوران والالتزام التنظيمي له تأثير على نوايا الدوران من خلال ضغوط العمل.

يستخدم هذا البحث أسلوب البحث التوضيحي مع البحث الكمي. أداة تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي الساحات الجزئية الأقل (PLS) مع برنامج الساحات الجزئية الأقل. أسلوب أخذ العينات في هذا البحث هو أخذ عينات هادفة ، مع شرط أن يتم اختيار الموظفين الذين عملوا لأكثر من ٥ سنوات. وبالتالي ، تم اختيار ٨٨ عاملاً كمستجيبين (سائقين ومتدربين). البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيان.

تشير نتائج هذا البحث إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على نوايا الدوران ويؤثر الالتزام التنظيمي على نوايا الدوران من خلال ضغوط العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bertambahnya tingkatan kebutuhan mobilitas masyarakat, maka sebuah sarana transportasi yang mampu menyediakan jasa perpindahan dari satu tempat ke tempat lainnya dengan mudah dan cepat akan selalu dibutuhkan, baik tujuan dari perjalanan tersebut berjarak dekat maupun jauh. Namun hal ini tidak akan seimbang jika transportasi penunjang masyarakat tersebut masih belum cukup memadai seperti angkutan umum yang terkadang terasa kurang nyaman, terbatasnya kapasitas angkut yang membuat penumpang berdesak-desakan, serta tidak jarang pula ditemui tindakan kriminal yang terjadi pada angkutan umum tersebut. Sehingga berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan, jasa transportasi aman, nyaman, cepat, mudah diingat dan ditemukan, serta relatif murah, akan menjadi suatu solusi yang paling diinginkan dan dibutuhkan oleh masyarakat saat ini (Tumuwe et al., 2018).

Masyarakat yang semakin memiliki aktivitas yang begitu beragam pada era modern dan serba digital ini disebabkan oleh adanya kemajuan teknologi khususnya pada bidang transportasi yang terjadi di tengah-tengah masyarakat tersebut, dan membawa pengaruh yang besar kepada masyarakat dalam menjalani kehidupannya. Adanya kemajuan teknologi di bidang transportasi tersebut menjadi celah bagi para pebisnis untuk memanfaatkannya, sehingga di masa kini

internet kerap dijadikan unggulan oleh para pebisnis ketika ingin memenangkan persaingan dalam dunia bisnis. Hal ini turut didasari oleh peningkatan pengguna media daring atau internet di dunia, yang mana hal ini akan memberi kemudahan bagi para pebisnis untuk mengembangkan dan memasarkan bisnisnya (Ramdhany & Saragih, 2012).

Salah satu dari contoh transportasi darat yang terus mengalami perkembangan zaman dari era tradisional hingga era modern pada saat ini adalah taksi. Taksi merupakan salah satu dari kendaraan transportasi umum yang disertai lampu pada bagian atas mobil/kendaraan, serta mempunyai ciri khas alat penghitung besaran berdasarkan biaya perjalanan yang disebut dengan ‘argometer’ atau biaya buka pintu/*openflag* yang ditambah tarif setiap kilometernya. Namun selanjutnya pada era digital saat ini, terciptalah sebuah inovasi berupa kendaraan taksi yang dilengkapi dengan aplikasi/sistem berbasis daring. Perubahan pada era ini dengan pasti membuat transportasi konvensional berusaha untuk dapat bertahan di dalam dunia bisnis dan juga mempertahankan pelanggannya, diperparah dengan setelah munculnya jasa ojek berbasis daring yang sedang berkembang pesat di tengah masyarakat. Dimana apabila perusahaan taksi tersebut tidak mampu mengikuti perubahan era yang terjadi, maka lambat laun ia akan tergeser oleh para pesaing bisnis yang terus bermunculan di dalam pangsa pasar yang sama, mengingat tingginya laju urbanisasi pada kota-kota besar yang akan berimplikasi pada peningkatan kebutuhan akan melakukan mobilitas atau pergerakan (Tajibu, 2018).

Semakin tingginya pendapatan perkapita di suatu negara, maka proporsi/lingkup lapangan kerja di sektor jasa juga akan semakin berkembang.

Dimana hal ini menunjukkan usaha pada sektor jasa tidak akan pernah redup karena masyarakat akan selalu membutuhkannya. Perusahaan taksi yang dikenal luas oleh masyarakat di Kota Malang salah satunya adalah Taksi Citra. Taksi Citra memberikan layanan berupa jasa penjemputan dan mengantarkan penumpang dengan aman dan nyaman hingga ke destinasi yang dituju. Hingga sekarang, perusahaan Taksi Citra Perdana Kendedes terus berupaya dalam memperbaiki kualitas pelayanannya sehingga dapat mengimbangi dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi sekaligus mempertahankan para pelanggan. Hal ini dikarenakan sektor jasa akan terus mengalami perkembangan pesat seiring dengan adanya kemajuan tingkat perekonomian di suatu negara (Setyaningrum & Udaya 2015).

Taksi Citra mempunyai pelayanan transportasi yang mengutamakan tren digital, dalam artian lain karena munculnya layanan transportasi daring di era ini maka penyedia jasa taksi konvensional harus mengikuti dan mengadopsi teknologi berbasis daring/digital untuk dapat bertahan di tengah-tengah pangsa pasar. Pengadaptasian teknologi ini dilatarbelakangi oleh kenyataan di lapangan, dimana tidak hanya taksi saja yang mengalami perguncangan ditengah-tengah masanya, transportasi seperti angkutan kota atau mikrolet juga mengalami penurunan hingga menyebabkan munculnya berbagai aksi demonstrasi maupun anarkisme. Hal ini menimbulkan banyak dampak salah satunya ialah konflik antar sopir angkutan berbasis konvensional terhadap angkutan berbasis daring di Kota Malang. Karena sebelum diadakannya taksi daring seperti sekarang, taksi konvensional seperti Taksi Bima, Argo Taxi, dan Taksi Citra menjadi beberapa pilihan utama di

kalangan masyarakat ketika ingin berpergian. Dimana para taksi konvensional tersebut memiliki keunggulan masing-masing di bawah citra brandnya yang membuat jasa taksi konvensional pada masa itu dicintai oleh para pelanggan.

PT Citra Perdana Kendedes sendiri memiliki beberapa fasilitas menunjang dan beberapa armada mobil yang nyaman seperti Toyota Avanza, Soluna, Suzuki Ertiga, serta mobil Toyota Kijang Innova khusus layanan Taksi Citra Premium yang dapat menampung kapasitas lebih besar dalam mengangkut para penumpang maupun barang bawaannya. Berdasarkan perbedaan pelayanan, diterapkan perbedaan tarif pula untuk pesanan regular dengan pesanan premium. Yakni berdasarkan standar tarif angkutan umum yang diatur di dalam Peraturan Walikota Malang No. 1 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Malang Nomor 25 Tahun 2013 tentang Tarif Taksi Argometer, adapun patokan tarif secara rinci ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1
Tarif Reguler Citra Taksi Malang*

Keterangan	Biaya
Tarif buka pintu (<i>flag fall</i>)	Rp 5.000,-
Tarif per kilometer	Rp 3.600,-
Tarif tunggu setiap jam	Rp 36.000,-

*Biaya sudah termasuk Premi Jasa Raharja

Sumber: Peraturan Walikota (Kartika, 2020)

Namun semenjak kemunculan inovasi transportasi berbasis daring, serta munculnya persaingan, Taksi Citra Malang terpaksa menurunkan tarif batas minimum yakni pada awalnya berkisar Rp 30.000,- menjadi Rp 20.000,-. Penurunan ini disebabkan oleh semakin beralihnya para konsumen ke jasa

transportasi daring dimana tarif batas minimum yang dikenakan tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan tarif taksi konvensional.

Tidak cukup sampai disitu, penurunan diperparah dengan munculnya pandemi Covid 19 yang membuat perusahaan taksi merasakan badai yang luar biasa, bahkan bagi PT. Citra Perdana Kendedes yang harus menarik cabang perusahaannya yang berada di Kota Batu untuk menjadi satu saja di Kota Malang, dikarenakan menyusutnya penggunaan jasa taksi di Kota Wisata Batu tersebut setelah adanya pandemi ini. Selain itu terjadi PHK besar-besaran dikarenakan adanya kekalahan teknologi dan hadirnya pandemic yang mengeluarkan lebih dari 300 lebih karyawan (baik intern maupun ekstern), adapun data sebagai berikut:



(Sumber data: PT. Citra Perdana Kendedes 2021)

Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2016 sampai tahun 2018 terdapat 341 pekerja di PT. Citra Perdana Kendedes, dan pada tahun 2019 sampai tahun 2020 terjadi penyusutan sehingga menjadi 212 pekerja, dimana pembagian jumlah terdapat 34 karyawan intern, dan 178 pengemudi. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat penyusutan menjadi 105 pekerja, dimana pembagian jumlah terdapat 25 karyawan intern, dan 80 pengemudi saja.

Dari dua permasalahan besar tersebut, maka komitmen organisasi para karyawan PT. Citra Perdana Kendedes menjadi topik yang perlu dibahas lebih dalam. Tentunya dari masing-masing karyawan memiliki kesan dan pesan masing-masing setelah munculnya para pesaing dan masa krisis tersebut, dan kemungkinan besar tidak sedikit pula yang mulai memudarkan komitmen organisasinya. Sedangkan pengertian dari komitmen organisasi sendiri menurut Landy & Conte (2004) ialah, keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap organisasi. Dimana komitmen tersebut mengacu kepada kedekatan emosional dan psikologis individu, dan kerap menjadi rasa kebanggaan dari individu tersebut terhadap tujuan dan hubungannya kepada perusahaan. Komitmen organisasi sendiri bisa diartikan sebagai keinginan pekerja/karyawan untuk mempertahankan keeksistensinya serta keikutsertaannya di dalam organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Allen & Meyer (1996), Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sebuah tahapan dimana karyawan setia dan melekat secara psikologis pada organisasi mereka, dan cenderung tidak ingin pergi dari organisasi. Dengan kata lain, komitmen mengacu kepada kedekatan emosional dan psikologis seseorang, hingga menjadi suatu kebanggaan individu tersebut terhadap hubungan dan tujuan organisasinya, serta kondisi yang dirasakan melibatkan adanya keterikatan emosional, dan evaluasi terhadap keadaan saat ini, juga apa yang diharapkan di masa ini dan masa yang akan datang.

Hal ini tentu memiliki peran penting di dalamnya, mengingat bahwa PT. Citra Perdana Kendedes merupakan jenis perusahaan jasa, yang mana para pekerja akan bertemu langsung dengan konsumen, sebuah komitmen organisasi tentu diperlukan

demikian kenyamanan dan rasa percaya terhadap perusahaan dari para pekerja yang nanti akan dirasakan pula oleh para konsumen. Dalam artian lain, semakin tinggi komitmen organisasi para karyawan PT. Citra Perdana Kendedes, maka semakin baik pula mereka memberikan layanan kepada para konsumen, dikarenakan rasa cinta dan kepercayaannya terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil dari wawancara awal yang telah dilakukan bersama narasumber Pak Cholil selaku Kabid. Humas di PT. Citra Perdana Kendedes, yang mengatakan bahwa rata-rata lama tahun bekerja para karyawan internal disana ialah 15-30 tahun. Hal ini menandakan, sebelum terjadinya permasalahan-permasalahan ini, komitmen organisasi karyawan sudah bisa dikatakan tinggi. Namun jika terdapat kendala-kendala seperti yang telah disebutkan, tentunya komitmen organisasi para karyawan tersebut akan terguncang, dan menciptakan keinginan untuk berpindah perusahaan, baik perusahaan yang sejenis maupun yang tidak. Keinginan ini lah yang disebut dengan intensi keluar.

Intensi keluar menurut Robbins & Judge (2007) adalah saat ketika seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan 'keluar' ialah pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan sebagai perpindahan atau pergerakan yang dilakukan oleh karyawan untuk keluar dari perusahaan/organisasi, serta jumlah perpindahan yang tinggi di dalam sebuah perusahaan juga menyebabkan kurang efektifnya kegiatan operasional sebuah organisasi disebabkan oleh hilangnya, bergantinya, serta tidak konsistennya jumlah karyawan berpengalaman yang bekerja di dalamnya. Menurut Robinson & Aprilia (2005),

intensi keluar sendiri dapat ditekan pertumbuhannya, ketika karyawan diperhatikan lebih baik terutama pada tingkat stres dan komitmennya dalam bekerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi intensi keluar yakni diantaranya ialah stres kerja dan komitmen organisasi (Roslan et al., 2012). Hal ini didukung oleh pernyataan Adi & Ratnasari (2015) yang mengatakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi munculnya intensi keluar adalah komitmen organisasi, yang mana komitmen organisasi sendiri dapat memberikan kontribusi didalam memprediksi variabel-variabel penting di perusahaan/organisasi.

Menurut Sianipar & Haryanti (2014), kesimpulan terhadap penelitiannya menunjukkan hasil negatif antara intensi keluar dengan komitmen organisasi, hasil menunjukkan bahwa semakin rendahnya komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat intensi keluar. Hal yang sama dibuktikan oleh Widyadmono (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi keluar. (Widiputra & Sariyathi, 2017) juga mengatakan terdapat hasil yang negatif terhadap penelitiannya tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi keluar, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat intensi keluar.

Sedangkan menurut Satwari et al., (2016) Komitmen Organisasi memiliki hubungan negatif terhadap perusahaan namun tidak signifikan. Lalu Satriya & Hadi, (2018) memaparkan bahwa intensi keluar sebenarnya dapat memiliki dampak yang positif bagi organisasi/perusahaan, apabila yang melakukannya ialah karyawan yang tidak produktif. Hal ini berarti ketika seorang karyawan yang tidak produktif memiliki keinginan untuk keluar organisasi, maka akan terdapat

kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik atau karyawan yang lebih produktif, hal ini bisa disebut *functional turnover*.

Menurut Firth et al., (2003) selain komitmen organisasi, terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya intensi keluar yakni stres kerja. Dan penelitian yang sama dilakukan oleh Budiyo (2016) yang menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja yang memiliki tingkat terlalu tinggi pada karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan tersebut dalam menghadapi kondisi lingkungan di dalam perusahaan., sehingga hal tersebut dapat mengundang terjadinya keinginan untuk berpindah atau intensi keluar para karyawan di dalam organisasi tersebut.

Namun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulansari et al., (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi keluar pada objek penelitiannya. Serta pada penelitian Biantoro & Sihombing, (2012) terdapat hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi keluar dengan media intervening Kepuasan Kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Härtel et al., (2015), yang mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi kurang mempengaruhi intensi keluar dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan hasil dan saran dari penelitian terdahulu yang saling berkontradiksi tersebut, peneliti ingin mengadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi akan berpengaruh terhadap intensi keluar melalui media intervening Stres Kerja.

Permasalahan dari stres kerja sendiri di dalam perusahaan/organisasi patut dijadikan gejala/pertanda penting yang harus diamati sejak dimulai munculnya tuntutan pekerjaan para karyawan untuk selalu efisien dalam prosesnya. Setiap

karyawan bekerja sesuai dengan perannya masing-masing di dalam organisasi/perusahaan, artinya setiap karyawan memiliki klasifikasi akan tugas-tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan dari perusahaan, dan yang diharapkan oleh atasannya. Namun walau demikian, para karyawan tidak selalu berhasil maupun sempurna berada di jalannya, beberapa di antara mereka tetap menjalani perannya di dalam perusahaan tersebut, namun tetap saja dapat menimbulkan berbagai macam masalah. Masalah-masalah yang ditimbulkan ini menurut Hidayati et al., (2008) muncul karena kurang maksimalnya fungsi peran yang bisa menyebabkan bangkitnya perasaan stres, dan dilanjutkan dengan adanya konflik maupun ketaksaan peran.

Smith, (1981) mengemukakan bahwa konsepsi dari stres kerja dapat ditinjau melalui beberapa pandangan; yang pertama, stres kerja dapat muncul dari hasil keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja dapat timbul dari dua faktor perusahaan yakni keterlibatan karyawan dalam tugas, serta minimnya dukungan perusahaan. Ketiga, stres dapat muncul karena adanya beban kerja. Keempat, stres kerja bisa pula disebabkan oleh adanya waktu kerja yang berlebihan. Lalu kelima, perasaan tertekan dari banyaknya tanggung jawab kerja. Penelitian oleh Roshidi Hassan (2014) juga memaparkan hasil yang sama, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Dengan kata lain, keinginan keluar akan meningkat jika karyawan mengalami peningkatan stres kerja.

Dengan terlahirnya beragam persaingan oleh jasa transportasi daring, maka sebagai perusahaan taksi konvensional yang baru beradaptasi dengan sistem digital (berbasis daring) secara langsung akan menciptakan perubahan yang signifikan

yang dirasakan oleh para karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan sistem kerja, menurunnya jumlah pelanggan, serta munculnya persaingan oleh para oknum transportasi daring yang semakin bertambah setiap harinya.

Hal ini tentu akan membawa dampak beragam, salah satunya ialah pada kesehatan mental para karyawan. Dimana pada awalnya mereka (para karyawan) yang telah bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, berusaha mencintai pekerjaannya, serta berkomitmen kepada perusahaan/organisasi (Komitmen Organisasi) akan menyebabkan munculnya keinginan untuk berpindah ke jenis pekerjaan lain, maupun ke jenis pekerjaan yang sama namun berbeda perusahaan (Intensi Keluar), yang disebabkan oleh adanya beban atau tekanan mental karena masalah-masalah tersebut (Stres Kerja).

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh antar variabel komitmen organisasi, intensi keluar, dan stres kerja pada PT. Citra Perdana Kendedes dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar pada PT. Citra Perdana Kendedes?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi keluar melalui stres kerja pada PT. Citra Perdana Kendedes?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya ialah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap intensi keluar
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar melalui stres kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi kepada dunia akademik di bidang SDM dan perilaku organisasi.
 - b. Memberikan sumbangan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu komitmen organisasi, intensi keluar, dimediasi oleh stres kerja.
 - c. Sebagai bahan penelitian, yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainnya yang masih berkaitan.
2. Bidang Praktis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan terutama peningkatan kinerja pegawai.

- b. Dijadikan acuan bagi *stakeholder* untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui pendekatan model teori dan empiris tentang intensi keluar dan stres kerja.
- c. Membangun rancangan model intensi keluar, dan stres kerja sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi bagi pegawai.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang beserta rancangan dalam rumusan masalah peneliti, maka dibuat batasan penelitian dalam bahasan penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini hanya berfokus kepada hubungan komitmen organisasi karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang terhadap intensi keluar yang dimediasi oleh stress kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

2.1.1 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Intensi Keluar

Penelitian oleh Basri, (2012) yang Berjudul Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah (Study Pada Tenaga Akuntansi Di Provinsi Riau Dan Kabupaten Bengkalis), menggunakan metode survei kuisioner, dengan metode *partial least-square* (PLS). Hasil dari penelitian ini menyebutkan (1) Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi keluar, Penelitian selanjutnya yakni Sianipar & Haryanti (2014), kesimpulan terhadap penelitiannya menunjukkan hasil negatif antara intensi keluar dengan komitmen organisasi, hasil menunjukkan bahwa semakin rendahnya komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi tingkat intensi keluar. Selanjutnya Penelitian dari Utama & Sintaasih (2015) dengan judul Pengaruh *Work - Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover intention*, yang menggunakan metode observasi, wawancara, dan survey. Hasil dari penelitian ini ialah ditemukan pengaruh signifikan yang negatif pada variabel komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan. Hal yang sama dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyadmono (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan intensi keluar. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Saputro et al., (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen

Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah), dan menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner, beserta teknik regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Penelitian oleh Widiputra & Sariyathi (2017) juga mengatakan terdapat hasil yang negatif terhadap penelitiannya tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi keluar, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat intensi keluar.

2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Stres Kerja

Penelitian oleh Velnampy, T. and Aravinthan (2013) dan Johartono & Widuri (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi atau berpengaruh negatif terhadapnya.

Sedangkan pada penelitian selanjutnya oleh Agung et al., (2016) melakukan penelitian berjudul *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*, menggunakan metode kuisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Widayanti & Sariyathi (2016) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri*. Dengan metode teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini ialah komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap stres kerja.

2.1.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar

Penelitian yang dilakukan oleh Nazenin & Palupiningdyah (2014) berjudul Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Intensi Keluar, menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling*. Hasil dari penelitian ini ialah Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Roshidi Hassan (2014) juga memaparkan hasil yang sama, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Dengan kata lain, keinginan keluar akan meningkat jika karyawan mengalami peningkatan stres kerja. Adapun penelitian dari Amany et al., (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intentions* Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung), yang menggunakan metode analisis regresi linear dengan teknik pengumpulan data primer berupa kuisioner. Hasil dari penelitian ini ialah Stres kerja berpengaruh terhadap intensi keluar. Selanjutnya Ardana, (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express, menggunakan metode wawancara dan kuisioner, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini ialah Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Adapun penelitian oleh Negara & Dewi (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Sense Sunset Hotel Seminyak, penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner, sementara analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda. Hasil

dari penelitian ini ialah stres kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Haholongan, 2018) yang berjudul Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan, dengan menggunakan metode Analisa Regresi Berganda menggunakan *software* SPSS. Hasil dari penelitian ini ialah stres kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Dewi & Sriathi (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap intensi keluar.

2.1.4 Stres Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar

Terdapat penelitian dari Andriawan & Games, 2019 yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan OPPO Padang). Penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling*, dengan metode pengambilan sample *simple random sampling* terhadap 88 responden. Penelitian ini memiliki hasil 1) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar; 2) Kepuasan Kerja Memediasi Secara Parsial Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar.

Parwati & Suardana (2015) melakukan penelitian yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. Penelitian ini menggunakan metode

Structural Equation Modeling (SEM), dengan hasil (1) Stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan, (2) Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap intensi keluar.

Lalu selanjutnya terdapat penelitian dari Caesarani & Riana (2016) yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa*, yang menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Hasil dari penelitian ini ialah (1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar; (3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Terdapat penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nasution (2017) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*, yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode analisis data menggunakan *path analysis* dan pengumpulan data melalui survey dari sampel. Hasil dari penelitian ini ialah (1) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan medis; (3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan medis.

Terdapat penelitian dari Paat et al., (2017) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado*, yang menggunakan metode penelitian asosiatif. Hasil dari penelitian ini ialah (1) Komitmen organisasi, kepuasan kerja,

stres kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan; (2) Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap intensi keluar karyawan; (3) Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap intensi keluar karyawan

Table 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Basri, (2012) “Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah (Study Pada Tenaga Akuntansi Di Provinsi Riau Dan Kabupaten Bengkalis)”	Keadilan Prosedural (X1), Job Stress (X2), Komitmen Organisasi (X3), Keinginan Berpindah (X4)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner • <i>Partial Least Square</i> (PLS) 	(1) Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap intensi keluar (2) Stres kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi (3) Stres kerja memiliki hubungan positif terhadap intensi keluar.
2.	Velnampy, T. and Aravinthan (2013) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Organisasi (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner • <i>Partial Least Square</i> 	(1)Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap stres kerja
3.	Sianipar & Haryanti, (2014) “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Pada Karyawan	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X1) Intensi Keluar (Y).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cluster Sampling</i> • Skala. 	(1)Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.

	Bidang Produksi CV. X”.			
4.	Parwati & Suardana, (2015) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi”	Intensi Keluar (X1) Kepuasan Kerja (Y1), Komitmen Organisasi (Y2)	• <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	(1) Stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan, (2) Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap Intensi Keluar.
5.	Utama & Sintaasih, (2015) “Pengaruh <i>Work - Family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan <i>Turnover intention</i> ”.	<i>Work Family Conflict</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (Y1), Intensi Keluar (Y2).	• Observasi, wawancara, survei.	(1) Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.
6.	Widyadmono, (2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”.	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) Intensi Keluar (Y).	• Kuisioner • Analisis Regresi.	(1)Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.
7.	Amany et al., (2016) “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Staff	Stres Kerja (X1), Kepuasan Tingkat Gaji (X2), Kepemimpinan (X3) Intensi Keluar (Y)	• Kuisioner • Analisis Regresi Linear	(1)Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.

	Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung)”			
8.	<p>Caesarani & Riana, (2016)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Sari Segara Resort Villa & Spa</p>	<p>Stres Kerja (X1)</p> <p>Komitmen Organisasi (Y1), Intensi Keluar (Y2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Kuisioner 	<p>(1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi;</p> <p>(2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar;</p> <p>(3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.</p>
9.	<p>Nasution, (2017)</p> <p>“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention Medical Representative</i>”</p>	<p>Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Intensi Keluar (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Survei • <i>Path Analysis</i> 	<p>(1) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi;</p> <p>(2) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan medis;</p> <p>(3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan medis.</p>

10.	Negara & Dewi, (2017) Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Sense Sunset Hotel Seminyak	Ketidakamanan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Intensi Keluar (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dan Kuisisioner • Regresi Linier Berganda 	(1)Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar.
11.	Paat et al., (2017), “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado”	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) Intensi Keluar (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian Asosiatif 	<p>(1) Komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan;</p> <p>(2) Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap intensi keluar karyawan;</p> <p>(3) Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Intensi Keluar karyawan.</p>
12.	(Widiputra & Sariyathi, (2017) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group”	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Intensi Keluar (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner dan Wawancara • Analisis Regresi <i>Linear</i> Berganda 	(1)Komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar.
13.	Ardana, (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (X1),	<ul style="list-style-type: none"> • Kuisisioner dan Wawancara 	(1)Stres kerja memiliki pengaruh positif

	Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Stres Kerja (X2) Intensi Keluar (Y)	• Analisis Regresi Linear Berganda	dan signifikan terhadap Intensi Keluar .
14.	Haholongan, (2018) “Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perusahaan”	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Intensi Keluar (Y)	• Analisa Regresi Berganda	(1)Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intensi Keluar.
15.	Andriawan & Games, (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan OPPO Padang)”	Komitmen Organisasi (X), Intensi Keluar (Y), Kepuasan Kerja (Z)	• Kuisioner • <i>Partial Least Square</i> (PLS)	1)Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar; (2) Kepuasan Kerja Memediasi Secara Parsial Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan intensi keluar
16.	Dewi & Sriathi, (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.”	Stres Kerja (X1) Intensi Keluar (Y) Kepuasan Kerja (Z)	• <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	2.1 Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu kondisi atau keadaan yang dirasakan oleh pekerja, dan dapat menimbulkan perilaku positif bersifat kuat terutama terhadap organisasi kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Steers & Porter (1983:520) mendefinisikan suatu bentuk komitmen organisasi yang timbul tidak hanya bersifat kesetiaan yang pasif, namun juga kerap melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan, dan memiliki tujuan memberikan usaha maksimal demi keberhasilan perusahaan/organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kekuatan relatif dari seorang individu dalam keterlibatannya dengan perusahaan/organisasi kerja. Selain itu Mitchell (1982:136) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah orientasi nilai terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut sangat memikirkan pekerjaannya, mendapatkan kepuasan hidup, serta memberikan status bagi individu tersebut.

Sedangkan Robbins, (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan kesetiaan dan identitas pekerja yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan/organisasi kerja. Definisi lain dari komitmen organisasi ialah suatu kondisi psikologis yang menandakan hubungan pekerja/karyawan dengan perusahaan, serta memiliki implikasi bagi keputusan pekerja/karyawan tersebut untuk melanjutkan atau berhenti dari perusahaan/organisasi kerja (Dordevic, 2004).

2.2.1.1 Karakteristik Komitmen Organisasi

Steers & Porter, (1983:525) mengemukakan terdapat tiga karakteristik dalam komitmen organisasi yang dapat digunakan sebagai pedoman telaah, yakni:

- a. Terdapat keyakinan yang tinggi, penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi kerja.
- b. Terdapat kemauan atau keinginan untuk bertahan dan mempertahankan diri di dalam perusahaan/organisasi kerja.
- c. Terdapat kemauan atau keinginan untuk bekerja keras sebagai bagian dari perusahaan/organisasi kerja.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Clierrington (1994:474), faktor-faktor komitmen organisasi dibagi menjadi empat poin, yakni:

- a. Faktor Personal
- b. Pengalaman Kerja
- c. Karakteristik Kerja
- d. Karakteristik Struktur

Sedangkan menurut (Meyer & Allen, 1984) terdapat komponen dari Komitmen Organisasi, yakni:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), yakni keterlibatan perasaan emosional pekerja/karyawan terhadap organisasinya berupa cinta dan kesetiaan kepada organisasi;
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinyu), yakni persepsi pekerja/karyawan atas resiko dan biaya ketika meninggalkan perusahaan/organisasi saat ini;

- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yakni sebuah dimensi moral berupa perasaan menanggung kewajiban dan pertanggungjawaban pada perusahaan/organisasi kerjanya.

2.2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2011:111), memaparkan indikator komitmen organisasi beserta dimensi untuk mengukurnya, yakni sebagai berikut:

a. *Affective Commitment*

Affective Commitment berhubungan dengan hubungan emosional pekerja atau karyawan terhadap perusahaannya, identifikasi dengan perusahaan, serta keterlibatan dan kontribusi karyawan tersebut dengan kegiatan di perusahaannya. Seorang karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus dan tetap menjadi anggota dalam perusahaan/organisasi tersebut karena ia memang memiliki keinginan untuk itu.

Adapun indikator *Affective Commitment* yakni sebagai berikut:

- 1) Mematuhi kebijakan atau peraturan yang ditetapkan perusahaan
- 2) Bekerja secara rutin/*full day*
- 3) Menempatkan perusahaan atau organisasi menjadi prioritas setelah kepentingan pribadi

b. *Continuance Commitment*

Continuance commitment berarti seorang karyawan memiliki sebuah kesadaran akan kerugian yang akan ia peroleh ketika ia meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan berusaha

untuk tetap menjadi anggota tetap perusahaannya karena ia memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan/organisasinya tersebut.

Adapun indikator *Continuance Commitment* yakni sebagai berikut:

- 1) Mendapat keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan organisasi

c. *Normative Commitment*

Normative commitment berarti sebuah perasaan yang dimiliki oleh karyawan, menggambarkan sebuah keterikatan untuk terus berada pada organisasinya. Seorang karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan memutuskan untuk terus menetap dan menjadi anggota di dalam organisasinya, karena ia merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator dari *Normative Commitment* yakni sebagai berikut:

- 1) Rasa patuh dan kesetiaan
- 2) Melaksanakan dan mengerjakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan
- 3) Lamanya masa kerja karyawan tersebut pada perusahaan sebelumnya.

Selanjutnya adapun indikator-indikator komitmen menurut Mowday et.al (dalam Sopiah, 2008), yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi
- 2) Adanya keinginan untuk bekerja dengan giat/bekerja keras
- 3) Memiliki hasrat untuk bertahan di dalam organisasi

2.2.1.4 Komitmen Organisasi dalam Islam

Seorang pekerja atau karyawan haruslah memiliki keyakinan yang tinggi untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh serta bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal. Yang nantinya kesungguhan ini akan membawa karyawan kepada konsistensi untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko terhadap ikrar yang telah dibuat, baik secara batiniyah maupun lahiriyah. Sebagaimana Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu”.

Berdasarkan ayat di atas dapat dicerna bahwa dengan adanya keteguhan hati yang tinggi atau keyakinan yang kuat dari dalam diri karyawan, hal ini akan mendorong karyawan untuk bersifat konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan perusahaan atau organisasi kerja, hingga mencapai tujuan bersama. Keteguhan hati yang dipenuhi oleh keyakinan untuk tetap konsisten tersebut yang disebut dengan *istiqomah*. Dan balasan untuk orang istiqomah ialah tempat yang paling baik oleh janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah para manusia meragukan janji Allah tersebut.

Adapun hadist yang menerangkan tentang seberapa pentingnya komitmen organisasi dalam Islam, yakni menurut HR. Ibnu Majah:

إِنَّ مُوسَى صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ آجَرَ نَفْسَهُ ثَمَانِي سِنِينَ أَوْ عَشْرًا عَلَى عِفَّةٍ فَرَجِهِ
وَطَعَامِ بَطْنِهِ

Artinya: *“Sesungguhnya Nabi Musa as. mempekerjakan dirinya sebagai buruh selama delapan tahun atau sepuluh tahun untuk menjaga kehormatan dirinya dan untuk mendapatkan makanan (halal) bagi perutnya.”* (HR. Ibnu Majah)

Berdasarkan hadits di atas, telah ditunjukkan pada umat muslim bahwa sebuah keharusan bagi kita dalam memegang komitmen disaat bekerja, dikarenakan telah dicontohkan oleh Nabi Musa as. dimana Beliau tetap memperkerjakan dirinya walau hanya sebagai buruh namun Beliau memilih untuk konsisten terhadap pekerjaannya hingga 8-10 tahun untuk menjaga kehormatan dirinya dan untuk mendapatkan makanan halal. Hal ini berarti apabila kita berkomitmen terhadap pekerjaan kita maka akan terjaga kehormatan diri kita sendiri, serta akan mendapatkan pahala dan kebaikan yang setimpal dengan kesabaran kita selama ini.

2.2.2 Intensi Keluar

Intensi keluar pada dasarnya ialah sama dengan keinginan berpindah pekerja/karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnnya. Definisi lain dari Harnoto (2002:2) yang menyatakan bahwa intensi keluar ialah suatu kadar atau intensitas dari rasa keinginan untuk keluar dari tempat kerja, banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya intensi keluar ini dan diantaranya ialah keinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Abelson (1987) intensi keluar ini merupakan hal penarikan diri yang mencakup pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lagi, dan kemungkinan menemukan pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk berpindah.

2.2.2.1 Tahap-Tahap Intensi Keluar

Terdapat tiga tahap-tahap intensi keluar karyawan, yakni:

1. Rasa ketidakpuasan mulai timbul dari dalam diri karyawan, yang kemudia dapat membuat karyawan tersebut mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang;
2. Mulai berfikir untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik, dan membanding-bandingkan antara pekerjaan yang sekarang dengan pekerjaan lain;
3. Keputusan untuk berpindah tempat kerja atau *turnover* dari perusahaan yang lama, atau tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang.

2.2.2.2 Dampak-Dampak Intensi Keluar

1. Perusahaan mengeluarkan dana lagi untuk biaya perekrutan karyawan dan biaya pelatihan karyawan;
2. Tingkat kecelakaan pada karyawan baru yang tinggi;
3. Potensi melakukan kerja lembur tinggi, karena adanya hambatan atau sistem produksi yang hilang karena ditunda selama masa pergantian pekerja;
4. Meskipun telah disediakan, peralatan-peralatan produksi tidak bisa digunakan secara maksimal sesuai harapan perusahaan;
5. Pemborosan dimana-mana.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Intensi Keluar

Banyak faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan memiliki keinginan berpindah dari pekerjaan/tempat kerjanya, menurut Mobley (1986) dalam terdapat dua faktor determinan keinginan untuk berpindahnya karyawan, antara lain:

a. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan adalah variable psikologis yang kerap diteliti dalam lingkup model intensi keluar. Dimana aspek kepuasan yang dimaksud dapat berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaannya, meliputi rasa puas akan upah dan promosi, rasa puas atas supervise yang disetujui, rasa puas dengan kolega/rekan kerja, serta rasa puas atas pekerjaan maupun isi pekerjaannya.

b. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Perkembangan selanjutnya pada model intensi keluar yakni memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai konsep yang turut menjelaskan proses intensi keluar tersebut sebagai bentuk perilaku, yakni komitmen organisasi lebih mengacu pada responemosional (*affective*) seorang karyawan kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja lebih mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari diri karyawan.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, terdapat pula faktor dari stres kerja yang dapat mempengaruhi intensi keluar, menurut Caplan et al. (1975b) dalam Chen et al., (2011) menyatakan bahwa terdapat tiga sumber yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan terhadap intensi keluar yakni:

a. *Supervisor(s)*

Pengawas langsung akan memberikan informasi penting berupa dukungan dari organisasi yang lebih luas. Untuk perubahan dan perilaku mereka cenderung diartikan sebagai perwakilan dari proses organisasi yang

lebih luas untuk mengurangi konsekuensi konflik antar domain. Sebaliknya, bekerja sendirian dalam pekerjaan tanpa dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor akan menghasilkan perasaan tertekan atas pekerjaan.

b. Co-workers

Rekan kerja akan saling mendukung dalam keinginan bersama mereka, dan secara tidak langsung akan memudahkan untuk melayani klien mereka. Dukungan dari rekan kerja dalam pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres tampaknya berhubungan negatif untuk stres pekerjaan individu.

c. Family and Friends

Adanya dukungan dari keluarga dan teman-teman akan sangat mempengaruhi tingkat semangat seorang karyawan, dimana dukungan dari keluarga dan teman-teman akan lebih bersifat internal dan langsung meresap ke dalam jiwa seorang karyawan, yang akan membawanya kepada sebuah komitmen terhadap organisasinya.

2.2.2.4 Indikator Intensi Keluar

Mas'ud (2004) memaparkan indikator-indikator intensi keluar sebagai berikut:

- a. Berfikir tidak akan menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan/organisasi

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- 1) Memiliki pemikiran untuk tidak akan menghabiskan seluruh waktu berkarirnya di organisasi

2) Merasa bekerja pada perusahaan lain lebih menarik

b. Ingin pergi meninggalkan perusahaan/organisasi dalam waktu dekat

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1) Mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan/organisasi dalam waktu dekat

c. Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan/organisasi

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1) Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan/organisasi

2) Memiliki niat untuk bertanya kepada orang lain tentang peluang bekerja pada organisasi/perusahaan lain

d. Sedang berada di proses mencari pekerjaan lain sekarang

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1) Sedang berada di proses mencari pekerjaan lain

2) Memiliki komitmen untuk mencari pekerjaan baru

e. Jika telah mendapatkan pekerjaan yang lain, memutuskan untuk segera pindah dari perusahaannya

Adapun indikatornya sebagai berikut:

1) Mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan jika telah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik

2) Memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan saat ini

Adapun indikator intensi keluar dari Mobley et al., (1978) terdiri atas:

1) Memiliki fikiran untuk keluar

2) Memiliki niat mencari alternatif pekerjaan

3) Memiliki niat untuk keluar

2.2.2.5 Intensi Keluar dalam Islam

Pekerja atau karyawan dianggap sebagai sebuah aset penting bagi perusahaan, karena sifat dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi, maupun proses jasa, oleh karena itu pengelolaan sdm harus mencakup penyediaan tenaga kerja yang memiliki mutu tinggi, dapat mempertahankan kualitas, serta mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam rangka mencapai Ridha Allah SWT. Cara seperti ini dapat memberi dampak positif bagi para pekerja, misalnya dalam kesungguhan dan keseriusan menghadapi pekerjaan. Jika seorang karyawan sudah meyakini bahwa hanya Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya, apa yang dilakukannya di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan, dan karyawan tersebut akan mencari kesempurnaan dalam mendekati Al-Haq.

Karyawan tersebut akan mengoptimalkan kapasitas dan kemampuannya yang berada pada dirinya dalam rangka mencapai tujuan kehidupannya tadi. Hal ini berarti bahwa didalam bekerja, karyawan tersebut akan berfikir bahwa bersungguh-sungguh karena bekerja tak lain adalah sebagai ibadah, sehingga karyawan tersebut akan bekerja secara profesional. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Qhoshash : 77,

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَدُسْ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan ayat di atas maka dapat diambil sebuah hikmah dan nasihat yakni apabila sebuah perusahaan tidak melupakan kebahagiaan yang telah diterima karena kerja keras para karyawannya, serta mampu memberikan kebaikan berupa perhatian hangat akan membuat karyawan percaya terhadap perusahaannya dan akan memperoleh komitmen karyawan, dan menjauhkan intensi keluar pada diri karyawan.

Adapun hadits yang menjelaskan tentang keinginan untuk berpindah atau intensi keluar yang berbunyi:

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَغْنُو خِمَاصًا وَتَزْرُوحُ بَطَانًا.

Artinya: Dari Umar Radhiyallahu ‘anhu, ia berkata: Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Kalau kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. [HR Tirmidzi, no. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, no. 4164]

Berdasarkan hadits di atas, apabila seseorang bertawakkal kepada Allah dalam mencari pekerjaan maka seseorang tersebut akan diberikan rezeki sesuai yang telah dia kerjakan, sebagaimana burung-burung yang pergi pada pagi hari

dalam perut kosong, lalu pada sore harinya burung-burung tersebut dijamin akan merasa kenyang oleh Allah SWT.

2.2.3 Stres Kerja

HellRieger & Slocum (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tegang atau kecemasan secara fisik, yang muncul dari dalam diri karyawan ketika tuntutan atau stresor yang dirasakan karyawan melebihi kemampuannya dalam mengatasi permasalahan. Sedangkan menurut Siagian (2008), stres merupakan sebuah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, serta kondisi fisik seseorang.

Mangkunegara (2005) juga berpendapat bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaannya, dimana stres kerja ini dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, suka menyendiri, susah tidur, merokok dalam kadar berlebihan, tidak bisa rileks, gelisah, tegang, gugup, bahkan bisa terjadi tekanan darah meningkat dan adanya gangguan pencernaan.

Definisi lain dari Coulter (2004) stres kerja merupakan sebuah beban kerja yang berlebihan, sehingga karyawan memiliki perasaan yang susah dan ketegangan emosional, yang dapat menghambat performa individu tersebut dalam bekerja. Hal yang sama dikatakan oleh Coulter (2004) bahwa stres kerja dapat menyebabkan adanya penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik, serta tingkah laku seorang karyawan, dan dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

Menurut Anwar (1993) stres kerja merupakan suatu perasaan dalam diri karyawan yang menekan, atau rasa tertekan yang dialami dalam menghadapi pekerjaannya.

2.2.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja

Terdapat dua jenis stres kerja menurut Quick & Quick (1984), yakni:

1. *Eustress*, yaitu dampak positif yang ditimbulkan oleh perasaan stres pada karyawan, yang dapat memberikan rasa gembira, bangga, tertantang, merasa mampu dan cakap, tingginya motivasi untuk kberprestasi, tingginya semangat kerja, tingginya produktivitas, timbulnya harapan untuk bisa memenuhi tuntutan pekerjaan, dan meningkatnya kadar kreativitas di dalam situasi kompetitif tersebut.
2. *Distress*, yaitu dampak negatif yang merugikan disebabkan oleh timbulnya perasaan stres pada diri karyawan, hal ini dapat menimbulkan perasaan bosan, frustrasi, kelelahan fisik, kecewa, insomnia, sering melakukan kesalahan dan kecerobohan, mudah marah, ragu-ragu, menurunnya tingkat motivasi, meningkatnya absensi, dan timbulnya sikap apatis dari dalam diri karyawan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor stres kerja, salah satunya yakni menurut Luthans (2006) dalam Biru et al., (2016) yakni:

a. *Stressor* Ekstraorganisasi

Yakni faktor penyebab stres yang muncul/berasal dari luar organisasi, mencakup hal-hal berikut:

1) Perubahan Sosial

Perubahan sosial dapat didefinisikan sebagai sebuah proses penggeseran atau berubahnya tatanan atau struktur di dalam masyarakat seperti kenyamanan di dalam lingkungan, pola pikir yang inovatif, sikap, serta kehidupan sosial seorang karyawan untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik/bermanfaat.

2) Kesulitan Menguasai Globalisasi

Memiliki perasaan susah untuk beradaptasi atas pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, serta aspek-aspek kebudayaan lainnya.

3) Dukungan Keluarga

Dapat diakui bahwa kedudukan keluarga mempunyai dampak yang besar terhadap tingkat stress seseorang. Situasi di dalam keluarga seperti krisis singkat (pertengkaran atau sakit), lalu relasi buruk (dengan orangtua, pasangan, anak) dapat menyebabkan stres pada diri karyawan.

b. *Stressor* Organisasi

Merupakan sumber stres yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, dimana pastinya di dalam perusahaan akan ditemukan beberapa perubahan-perubahan dalam strategi bisnis mereka dan hal itu akan menyebabkan beberapa dampak riil bagi para karyawan, antara lain:

- 1) Kebijakan, regulasi, peraturan pimpinan yang terlalu mengekang dan otoriter terhadap karyawan, sehingga menyebabkan perasaan tertekan dan tidak nyaman saat bekerja.
- 2) Ketidakjelasan tugas, sehingga karyawan kerap dibingungkan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Sunyoto (2012:217) memaparkan indikator stres kerja, yakni sebagai berikut:

a. Beban Kerja

1) Kecepatan kerja

Dituntut untuk selalu gesit dan cepat dalam berfikir dan bertindak ketika bekerja dapat menjadikan seorang karyawan merasa tertekan, dan dapat menyebabkan stres kerja bermunculan

2) Tingkat keahlian organisasi

Seorang karyawan yang dituntut untuk memiliki keahlian tinggi di dalam perusahaan kerap merasa tertekan dan stres

b. Sifat Pekerjaan

1) Situasi baru yang asing

Dalam menghadapi situasi baru yang asing di dalam pekerjaan pada perusahaannya, seorang karyawan dapat merasakan perasaan tertekan dan menimbulkan stres kerja

2) Percepatan

Stres kerja dapat terjadi jika karyawan tidak mampu untuk memacu pekerjaannya

3) Ambiguitas

Kurang faham dan kurang akan kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan dapat menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya

c. Kebebasan

1) Kebebasan memberikan kenyamanan

Pemberian hak kebebasan dalam mengatur pekerjaannya sedemikian rupa untuk mencapai kenyamanan dalam bekerja terkadang tidak menutup kemungkinan terjadi perasaan bingung dan ketidakpastian pada karyawan terhadap pola pekerjaannya yang tidak pasti.

2) Kebebasan membuat kepastian dan kemampuan

Seorang karyawan yang membuat kepastian dan kemampuannya sendiri tanpa ada bimbingan dari perusahaan akan merasa bingung dan dapat berujung stres.

d. Kesulitan

Kesulitan yang dijumpai karyawan tidak hanya terdapat pada pekerjaannya saja, namun juga bisa bersumber dari faktor internal karyawan tersebut, seperti adanya masalah keluarga, keuangan, perceraian, dan lain lain dapat mempengaruhi prestasi karyawan tersebut. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber stres bagi seorang karyawan.

Adapun indikator stres kerja menurut (Robbins, 2006) yakni:

- 1) Tuntutan tugas: kondisi kerja, tata kerja, letak fisik
- 2) Tuntutan peran: tekanan pada seseorang sebagai fungsi peran yang dimainkan dalam organisasi
- 3) Tuntutan pribadi: tekanan yang diciptakan dari pegawai lain

2.2.3.4 Stres Kerja dalam Islam

Akibat dari stres kerja sangatlah besar, sehingga dibutuhkan kemampuan dari perusahaan, manajer, ataupun karyawan itu sendiri dalam mengelola stres. Stres memang tidak dapat dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak bisa diatur oleh manusia. Oleh karena itu langkah terbaik untuk kita sebagai manusia biasa ialah menyiapkan dan menyikapi perasaan stres dengan cara mengelolanya dengan baik, sehingga kita dapat menangkal dan terhindar dari perasaan stres tersebut.

Anjuran Allah SWT tentang mengelola, menangkal, serta menghindari stres tersebut tertulis di QS. Ali ‘ Imron : 139, yakni:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

Berdasarkan ayat di atas maka, menurut Heru, (2006) terdapat beberapa cara untuk mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam antara lain sebagai berikut:

1. Niat Ikhlas.

Dimana segala upaya yang dilakukan karyawan dalam bekerja tentu didasari oleh berbagai macam motivasi, motivasi inilah yang dapat menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan

dari dasar motivasi karyawan tersebut tidak tercapai. Sedangkan didalam Islam sendiri telah diajarkan bahwa kita harus senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan nilai dari usaha kita tinggi di mata Allah SWT, dan juga karyawan tersebut akan merasa tenang meskipun usaha tidak berhasil sesuai harapan.

2. Sabar dan Shalat.

Sabar di dalam Islam berarti mampu berpegang teguh dan tetap mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Seorang karyawan yang sabar akan mampu mengambil keputusan ketika ia berada dalam potensi untuk merasakan stres kerja. Yakini bahwa Allah SWT akan selalu membantu segala permasalahan yang ada.

3. Bersyukur dan Berserah Diri (*Tawakkal*).

Tawakkal merupakan salah satu kunci untuk menghadapi potensi stres kerja, dimana seorang karyawan harus selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT. Cara berfikir negatif yang dapat meningkatkan kadar stresor dapat mengancam dan merugikan diri karyawan tersebut, dan hal itu perlu diubah menjadi pemikiran yang positif kepada kadar stresor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Perlunya untuk melihat kebelakang, sejauh apa kita sudah berjalan, dan mengurungkan niat dari keputusan.

4. Doa dan Dzikir.

Sebagai hamba Allah yang berinsan dan beriman, berdoa dan berdzikir mampu menjadi sumber kekuatan bagi kita yang tersesat dalam

keputusasaan. Sandaran kepada Allah SWT senantiasa mengalahkan kekhawatiran terhadap suatu ancaman, dan dapat mengubah ke harapan yang tinggi. Sehingga hentakan kemarahan, perasaan sedih, maupun kegembiraan yang berlebihan dari dalam diri manusia dapat dikendalikan dengan baik.

Adapun hadits yang berkaitan dengan stres kerja yang berbunyi:

أنا عند ظنّ عبدي بي

Artinya: “*Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan persangkaannya kepadaku.*” (HSR al-Bukhari no. 7066 dan Muslim no. 2675)

Berdasarkan hadits di atas, dapat diambil pesan bahwa Allah akan memperlakukan seorang hamba-Nya sesuai dengan prasangka hamba tersebut, Allah menjadikan musibah dan cobaan berupa masalah-masalah pada kehidupan kita tak lain adalah sebagai obat pembersih untuk membersihkan dan mengeluarkan semua kotoran dan penyakit hati para hamba-Nya, yang mana jika kotoran tersebut tidak dibersihkan itu akan mencelakakan hamba itu sendiri, sehingga apabila hamba tersebut menerima cobaan dan ujian maka akan meraih pahala yang sempurna serta kedudukan tinggi di sisi Allah.

Menurut tafsir Ibnu Katsir, dalam QS. Al Anbiya dimana Allah Ta’ala berkata “*Kami menguji kamu (wahai manusia), terkadang dengan bencana dan terkadang dengan kesenangan, agar Kami dapat melihat siapa yang bersyukur dan siapa saja yang ingkar, serta siapa saja yang bersabar dan siapa yang berputus asa.*”

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar

Komitmen organisasi merupakan salah satu dari dasar terbentuknya niat untuk berpindah seorang karyawan ke perusahaan lain, hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kharismawati & Dewi (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Ditambah dengan penelitian oleh Satriya & Hadi (2018) yang menyatakan pada hasil penelitiannya terdapat hasil yang negatif antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya, maka keinginannya untuk keluar dan meninggalkan organisasinya akan semakin rendah.

Sedangkan menurut Allen & Meyer (1996), Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah tahapan dimana karyawan setia dan melekat secara psikologis pada organisasi mereka, dan cenderung tidak ingin pergi dari organisasi. Sehingga pengaruh dari tingginya tingkat komitmen tersebut dapat mencegah terjadinya intensi keluar pada diri karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Stres Kerja

Tekanan yang terus menerus diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan adanya stres kerja pada diri karyawan yang dapat menurunkan kadar komitmennya terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caesarani & Riana (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, tekanan, serta stres kerja yang dialami karyawan maka kadar komitmen organisasi pada diri mereka akan menurun.

Sedangkan menurut Coulter (2004), stres kerja merupakan sebuah beban kerja yang berlebihan, sehingga karyawan memiliki perasaan yang susah dan ketegangan emosional, yang dapat menghambat performa individu tersebut dalam bekerja. Oleh karena itu untuk mencegah maupun mengatasi terjadinya stres kerja pada diri karyawan maka dibutuhkan sebuah dasar berupa komitmen dan kepercayaan terhadap perusahaan atau organisasinya.

2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja dan Intensi Keluar

Keinginan untuk berpindah erat kaitannya dengan rasa tertekan dan stres seorang karyawan dengan pekerjaannya, hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo & Soeling (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel intensi keluar karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kadar stres pegawai maka akan muncul keinginan untuk berpindah karyawan tersebut dari perusahaannya ke tempat yang lebih baik.

Sedangkan Abelson (1987) menyatakan pengertian dari intensi keluar yakni hal penarikan diri yang mencakup pemikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lagi, dan kemungkinan menemukan pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk berpindah. Maka dari itu tingkat stres kerja pada diri karyawan yang tinggi dapat menyebabkan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja atau intensi keluar pada diri karyawan.

2.3.4 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dimediasi Oleh Stres Kerja

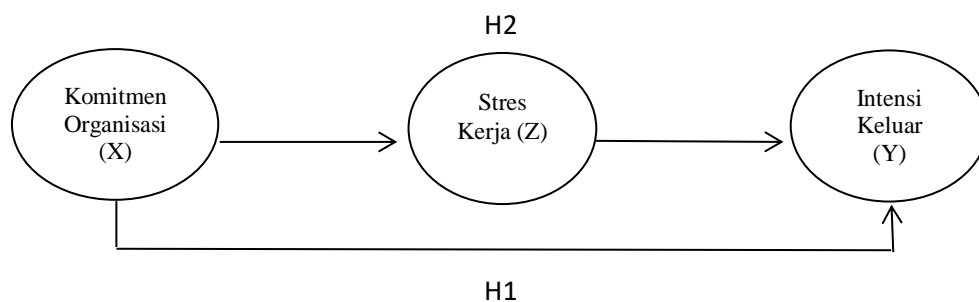
Komitmen organisasi ialah keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap organisasi (Landy & Conte (2004). Tinggi atau rendahnya kadar komitmen organisasi seorang karyawan salah satunya digerakkan oleh tingkatan stres pada dirinya, yang nantinya akan berakibat kepada keinginannya untuk berpindah ke pekerjaan yang dirasa lebih baik, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Paat et al., (2017) yang mengungkapkan bahwa (1) Komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan; (2) Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap intensi keluar karyawan; (3) Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap intensi keluar karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis

Berdasarkan jabaran dari kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model dari hipotesis penelitian ini ialah ingin menguji pengaruh hubungan komitmen organisasi terhadap intensi keluar dengan media intervening stres kerja pada karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang.

Gambar 2
Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil peneltiian terdahulu serta kajian teori yang telah dijabarkan, maka dugaan sementara pada penelitian ini adalah:

H1: “komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap intensi keluar”

H2: “stres kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai usaha dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, maupun penampilan dari hasil penelitiannya. Dimana di dalam penelitian ini yang diawali dari landasan teoritis untuk memahami permasalahan atau fenomena yang telah berkembang.

Alat ukur penelitian ini berupa kuisioner secara langsung kepada para responden, data yang diperoleh berupa jawaban dari para karyawan PT. Citra Perdana Kendedes, terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas, maka jenis penelitian ini ialah penelitian *explanatory (explanatory research)*.

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010), penelitian eksplanatori (*explanatory research*) ialah untuk menguji antar variabel yang di hipotesiskan. Penelitian ini akan terdapat hipotesis yang diuji sebenarnya. Dimana hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel tersebut disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Lalu menurut Supriyanto & Ekowati (2019) kuisioner berarti proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan atau diberikan secara langsung kepada responden.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yakni variabel bebas (*independent*) yaitu Komitmen Organisasi, variabel terikat (*dependent*) yaitu Intensi Keluar, dan mediasi (*intervening*) yaitu Stres Kerja.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang, yang terletak di Jl. Bunga Merak, no. 2, Kota Malang. Adapun latar belakang peneliti memilih PT. Citra Perdana Kendedes Malang ialah karena PT. Citra Perdana Kendedes Malang merupakan perusahaan taksi pertama di Kota Malang, merupakan perusahaan taksi yang terbesar di Kota Malang, serta merupakan satu-satunya perusahaan taksi di Kota Malang yang mengeluarkan inovasi baru berupa aplikasi berbasis daring yang dapat di *download* oleh para konsumen demi bertahan di tengah-tengah pangsa pasar pada era digital saat ini. Namun tidak bisa dipungkiri saat ini aplikasi transportasi berbasis daring juga diterapkan pada jasa ojek berbasis daring, dimana akan terdapat persaingan dengan jasa taksi daring PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk

dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pekerja di PT. Citra Perdana Kendedes yang telah bekerja minimal 5 tahun. Sehingga berdasarkan kriteria tersebut teridentifikasi pekerja 88 orang (karyawan intern dan pengemudi).

3.3.2 Sampel

Sedangkan sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2013), hasil dari yang bisa dipelajari dari sample tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan pada seluruh populasi, oleh karena itu penelitian ini harus bersifat representatif. Sehingga pada penelitian ini akan diambil sampel seluruh karyawan PT. Citra Perdana Kendedes yakni sejumlah 88 orang (karyawan intern dan pengemudi), berdasarkan kriteria menggunakan metode *purposive sampling* yaitu karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, yang menurut Supriyanto & Ekowati (2019) berarti teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini, metode yang akan digunakan adalah *purposive sampling*, yakni penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu, disesuaikan dengan tujuan dan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Berdasarkan variabel yang akan diteliti yakni Komitmen Organisasi, maka kriteria yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu para pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun di PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Menurut cara memperolehnya, data yang digunakan ialah sebagai berikut:

a. Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka yang diperoleh dari PT. Citra Perdana Kendedes, yakni seperti total jumlah karyawan dan data-data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Citra Perdana Kendedes yang tidak berbentuk angka, seperti sejarah perusahaan, hasil dari kuisisioner, serta jawaban terkait informasi-informasi secara langsung dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.5.2 Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), data primer ialah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner. Sumber primer ialah sumber data yang diperoleh berasal dari pihak pertama yang memiliki sumber data atau suatu data. Umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut. Sumber primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari para karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Malang,

melalui teknik kuisisioner dengan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan komitmen organisasi, intensi keluar, dan stres kerja.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan didalam proses penelitian ini ialah:

- a) Kuisisioner: yakni angket yang disusun secara terstruktur yang bertujuan untuk menjangar data akurat berupa tanggapan langsung dari narasumber. Tujuan pembuatan kuisisioner ialah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian Supriyanto & Maharani (2013)

Pada penelitian ini, peneliti mengadakan kuisisioner secara langsung dan dikarenakan adanya pandemi Covid-19 penelitian diadakan dengan mematuhi standar protokol kesehatan.
- b) Wawancara: untuk menambahkan jawaban dari para responden selain yang tertera pada kuisisioner. Metode ini bertujuan untuk memastikan jawaban yang terkesan tidak pasti dan tidak ada pada kuisisioner.
- c) Dokumentasi: pada penelitian ini, data yang akan diambil yakni sejarah perusahaan, struktur perusahaan, jumlah order dari pihak instansi dalam setahun, serta data jumlah armada taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang studi dokumentasi hanya untuk menguatkan temuan penelitian

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan serta menghindari adanya kekeliruan dan kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari adanya penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) ialah variabel yang tercantum dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independen (*independent variable*) ialah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi dan menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Intervening (*intervening variable*) ialah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas terhadap variabel terpengaruh (Supriyanto & Maharani, 2013).

Lalu variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel tergantung (diberi simbol Y), variabel mediator (diberi simbol Z), dan variabel bebas (diberi simbol X).

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen	: Intensi Keluar (Y)
Variabel Intervening	: Stres Kerja (Z)
Variabel Independen	: Komitmen Organisasi (X)

Secara keseluruhan pada penentuan atribut serta indikator dan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komitmen Organisasi (X)	1. <i>Affective Commitment</i> (X.1)	a) Mematuhi kebijakan yang ditetapkan perusahaan	Robbins & Judge (2011:111), Mowday et.al (dalam Sopiah, 2008),
		b) Memahami, meyakini, serta berpegang teguh kepada tujuan perusahaan	
		c) Bekerja secara rutin/ <i>full day</i>	
		d) Menempatkan perusahaan menjadi prioritas utama	
	2. <i>Continuance Commitment</i> (X.2)	a. Mendapat keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan	
		b. Memiliki hasrat untuk bertahan di dalam organisasi	
	3. <i>Normative Commitment</i> (X.3)	a) Rasa patuh dan kesetiaan	
		b) Mengerjakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan	
		c) Adanya keinginan untuk bekerja dengan giat/bekerja keras	
		d) Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya	
Intensi Keluar (Y)	1. <i>Mindset</i> (Y.1)	a. Memiliki pemikiran untuk tidak akan menghabiskan seluruh waktu berkarir di organisasi	Mas'ud (2004), Mobley et al., (1978)
		b. Memiliki fikiran untuk keluar	
	2. <i>Intention</i> (Y.2)	a) Memiliki niat mencari alternatif pekerjaan	
	3. <i>Deciding</i> (Y.3)	a. Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan	
		b. Memiliki niat untuk bertanya kepada orang lain tentang peluang bekerja pada perusahaan lain	
	4. <i>Process on Leaving</i>	a) Sedang berada di proses mencari pekerjaan lain	

	(Y.4)	b) Memiliki komitmen untuk mencari pekerjaan baru	
Stres Kerja (Z)	1. Penyebab Fisik (Z.1)	a. Tuntutan tugas	Sunyoto (2012:217), (Robbins, 2006)
		b. Tuntutan pribadi	
	2. Beban Kerja (Z.2)	a) Kecepatan kerja	
		b) Tingkat keahlian organisasi	
		c) Tuntutan peran	
	3. Sifat Pekerjaan	a. Situasi baru yang asing	
		b. Ambiguitas	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah Skala Likert, pada Skala Likert peneliti harus merumuskan beberapa pertanyaan terkait suatu topik yang akan diteliti, lalu responden diminta untuk memilih pilihan-pilihan jawaban yang telah tersedia. Untuk mengukur perilaku individu, dibuat pilihan jawaban dengan 5 titik pilihan di setiap butir pertanyaan, yakni sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Likert, dalam Budiaji, 2013). Adapun perhitungannya:

Tabel 3.2
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3.9 Uji Instrumen

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti dari instrument penelitian ialah suatu alat yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam (variabel penelitian) maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono, 2013).

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas, ‘valid’ sendiri berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Sekaran, dalam Supriyanto & Ekowati, 2019)

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan: X : Skor item
Y : Skor total
XY : Skor pernyataan
N : Jumlah responden yang di uji coba
r : Korelasi product moment

Sugiyono (2013) mengemukakan dasar dalam pengambilan keputusan item yang valid atau tidak valid, yakni dapat diketahui mealui cara mengkorelasikan antara skor butir dengan total, dan bila r di atas 0,3 maka instrumen tersebut valid. Sebaliknya apabila r di bawah 0,3 maka instrumen tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien alpha $\geq 0,6$ akan dinyatakan reliabel. (Supriyanto & Ekowati, 2019)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_{b^2}}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\Sigma \sigma_{b^2}$: Jumlah varian butir
 σ_{1^2} : Total varians
 r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka bisa disebut *reliable*.

3.10 Metode Analisis *Partial Least Square*

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011), *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dapat menganalisa variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, serta ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Tujuan PLS ialah memprediksi apakah terdapat pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungna teoretis di antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons. Dibandingkan SEM lainnya, terdapat alasan-alasan penggunaan PLS untuk menghindari dua masalah serius yang dapat terjadi dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut (Wiyono, 2011):

1. *Inadmissible Solution*

Yakni solusi yang tidak dapat diterima, dalam hal ini PLS berbasis varians tidak akan pernah terjadi masalah matriks *singularity*. Selain itu karena PLS bekerja pada model struktural yang bersifat rekursif, maka masalah *unidentified*, *under-identified*, atau *over-identified* juga tidak akan terjadi;

2. *Factor Indeterminacy*

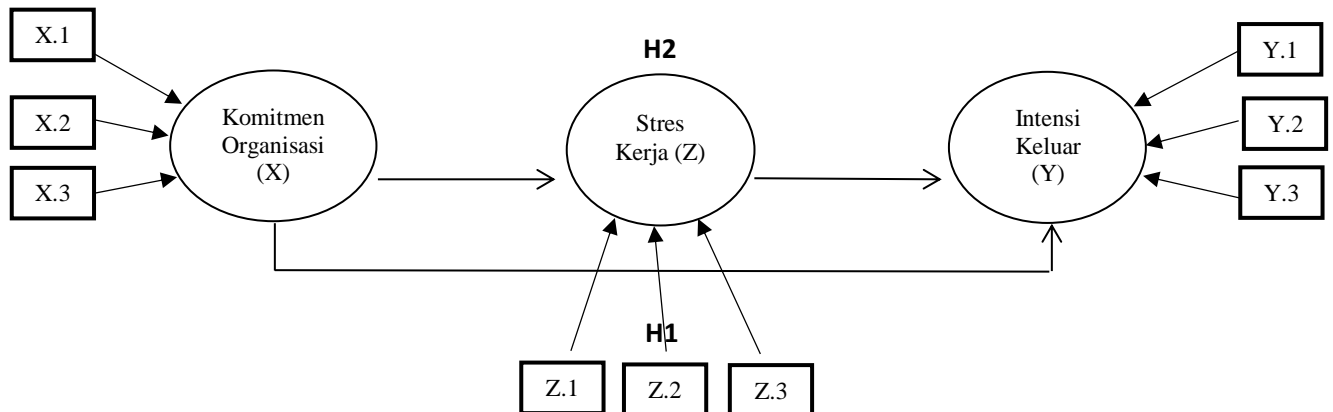
Yakni faktor yang tidak dapat ditentukan, yang berarti jika terjadi lebih dari satu faktor yang terdapat dalam sekumpulan indikator sebuah variabel, khusus indikator yang bersifat formatif tidak memerlukan adanya *common factor*, sehingga selalu diperoleh variabel laten yang bersifat komposit. Dalam hal semacam ini, variabel laten merupakan kombinasi linier dari indikator-indikatornya.

3.10.1 Model Struktural

Menurut Wiyono (2011), model struktural merupakan model yang menunjukkan hubungan antar variabel laten. Terdapat 5 langkah menggambar model struktural, yakni:

1. Membuat variabel laten
2. Memindahkan dan mendesain model
3. Menghubungkan antar variabel laten
4. Membuat garis penghubung
5. Memasukkan indikator

Adapun konsep model struktural dari penelitian ini sebagai berikut:



3.10.2 Uji Mediasi

Dalam variabel mediasi ini penelitian menggunakan uji *sobel test* yang dikembangkan oleh Sobel, menurut Imam Gozali, 2013 (dalam Herlina & Diputra, 2018). Uji kali ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Z mampu memediasi hubungan variabel terhadap variabel Y.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{[b^2 - SE_a^2] + [a^2 SE_b^2]}}$$

Keterangan: α : Koefisien regresi variabel independen terhadap mediasi.
 b : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen.
 S_a : *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap mediasi.
 S_b : *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap dependen.

Dalam menguji sebuah signifikansi pengaruh tidak langsung, menguji nilai t dari koefisien ab perlu dilakukan terlebih dahulu. Langkah selanjutnya membandingkan antara t -hitung dengan t -tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai t -hitung lebih besar dari pada nilai t -tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini merupakan penjelasan dan penggambaran singkat mengenai objek maupun subjek di dalam penelitian ini. Adapun objek dalam penelitian ini yakni perusahaan PT. Citra Perdana Kendedes Malang. Sedangkan subjeknya adalah para pekerja yang telah bekerja minimal 5 tahun dan turut terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional di dalam PT. Citra Perdana Kendedes Malang, baik karyawan intern maupun para pengemudi, yakni sejumlah 88 pekerja.

4.1.1 Gambaran Umum PT. Citra Perdana Kendedes

4.1.1.1 Sejarah PT. Citra Perdana Kendedes

Perusahaan taksi terbesar di Kota Malang, yakni PT. Citra Perdana Kendedes telah didirikan di Kota Malang sejak 3 Oktober 1990 oleh Bapak Gunawan Chondro selaku Komisaris, Bapak Suherman Ade Yulimar selaku Direktur Utama, dan Bapak Drs. Rudy Haryanto selaku Direktur, dihadapan Notaris Pramu Haryono, SH., Nomor 37 dengan nama PT. Citra Perdana Kendedes Utama, dan terletak di Jalan Jenderal Sutoyo 60 Malang. Dengan berbekal semangat dan rasa optimis, pada tanggal 30 Desember 1991 PT. Citra Perdana Kendedes meluncurkan kendaraan Nissan Sunny tahun 1991 sebanyak 60 Unit secara bertahap demi melayani pengguna jasa “Taksi Argometer” di Kota Malang. Lalu pada tanggal 4 Desember 1992 alamat kantor PT. Citra Perdana Kendedes Malang pindah ke Jalan Jakarta 62 Malang.

Pada tanggal 30 Desember 1991, PT. Citra Perdana Kendedes meluncurkan mobil baru yakni Nissan Sunny B11 tahun 1991 sebanyak 40 unit. Peluncuran unit ini menandai masuknya “Citra Kendedes Group” ke dalam bisnis Jasa Transportasi karena selama ini Citra Kendedes Griup lebih banyak menangani Bisnis Jasa Kontraktor dan Entertainment. PT. Citra Perdana Kendedes atau yang dikenal sebagai Taksi Citra merupakan “Taksi Argometer” yang pertama di Kota Malang. Berdasarkan pengamatan dan melihat peluang pasar pada saat itu, pada awal tahun 1992 “Citra Kendedes Group” mendirikan PT. Citra Nusa yang bergerak di bidang Jasa Transportasi “Limousine Service” yang lebih terfokus di pengantaran wisatawan maupun pengantaran acara-acara kantor, keluarga, ataupun penumpang yang ingin ke bandara yang telah bermitra dengan PT. Garuda Indonesia, serta hotel-hotel yang ada di Kota Malang dengan unit armada jenis sedan L 300 dan Bus Pariwisata. Namun pada tahun 1997 perusahaan ini terpaksa tutup dikarenakan adanya krisis ekonomi besar-besaran di nusantara pada saat itu. Seiring perkembangan pariwisata di Kota Malang saat ini ada wacana bagi perusahaan tersebut untuk diaktifkan kembali.

PT. Citra Perdana Kendedes merupakan “Pioner” Taksi Argometer di Kota Malang. Pada tahun 1992 perusahaan ini berhasil mendatangkan 40 unit taksi jenis kendaraan “Mazda MR 90 tahun 1992” demi meningkatkan pelayanan kepada customer. Sehingga pada tahun tersebut, jumlah armada PT. Citra Perdana Kendedes mencapai 100 unit.

Pada tanggal 22 Februari 1994, PT. Citra Perdana Kendedes Utama mengganti nama menjadi PT. Citra Perdana Kendedes dihadapan Notaris Yuliani,

SH., dan pada tahun 1995 “Citra Kendedes” melebarkan sayap bisnisnya hingga ke Kota Sidoarjo dengan mendirikan “PT. Citra Kendedes Pratama” yang bergerak di bidang jasa transportasi “Taksi Argometer”. Melihat potensi dan peluang jasa transportasi yang terus menerus meningkat tersebut maka PT. Citra Perdana Kendedes kembali melebarkan sayapnya hingga ke Kota Pahlawan yakni Kota Surabaya dengan mendirikan “PT. Citra Dewa Rembulan”.

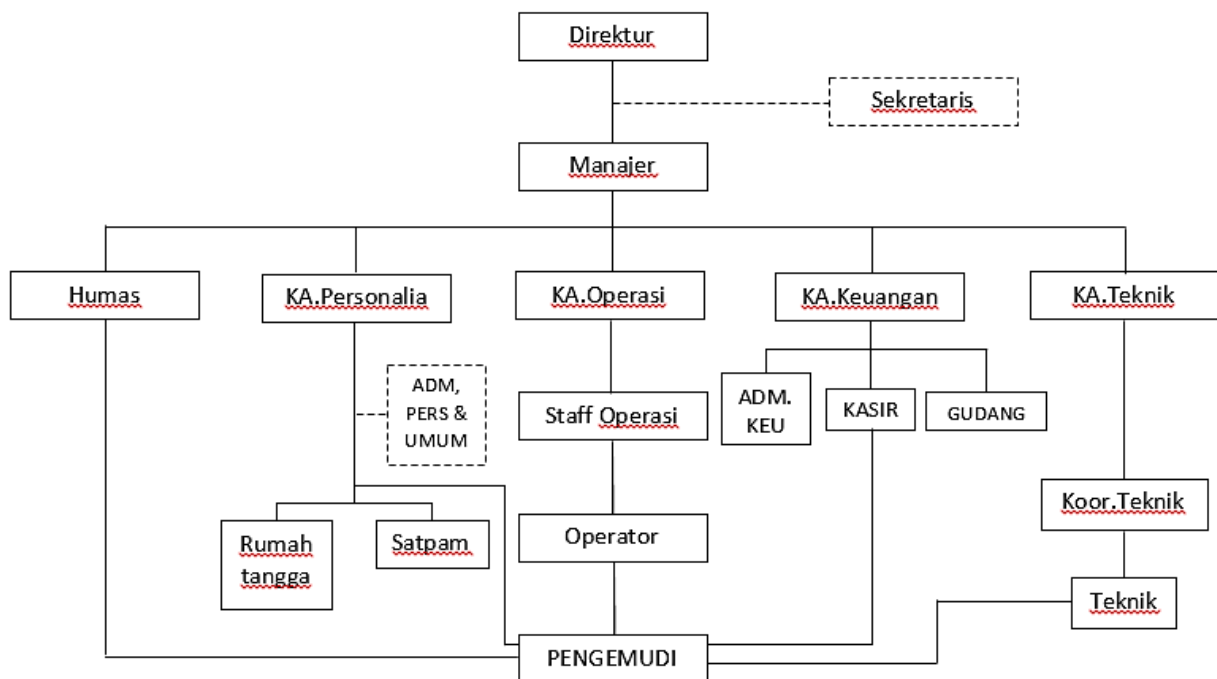
Selanjutnya pada tanggal 24 September 2008 di hadapan Notaris Nurul Ramadianti, SH., terjadi perubahan pemegang saham yakni kepada Drs. Didik Rusdianto selaku Komisaris dan Bapak Drs. Rudy Haryanto selaku Direktur Utama. Hal ini ditujukan dalam rangka peningkatan mutu pelayanan masyarakat, serta untuk memperluas area cakupan Taksi Citra hingga ke Kota Pariwisata Batu, sehingga pada tanggal 15 Februari 2014 PT. Citra Perdana Kendedes meluncurkan 15 unit taksi New Avanza untuk melayani masyarakat Kota Batu.

Visi dari PT. Citra Perdana Kendedes adalah “Kepuasan pelanggan adalah dambaan kami”. Serta Misi dari perusahaan ini ialah a). Memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan sesuai dengan keberadaannya; b). Turut menunjang serta mensukseskan program yang dicanangkan pemerintah; c). Meningkatkan Citra Perusahaan yang lebih baik di mata konsumen, khususnya di Kota Malang dan sekitarnya; d). Mendorong peningkatan kinerja operasional dengan memberikan tanggung jawab dan pengembangan kreatif kearah perbaikan kualitas; e). Mengoptimalisasikan keuntungan; f). Membuka lapangan pekerjaan. Adapun tujuan dari perusahaan ini ialah “Pencapaian profit oriented sebanyak-banyaknya,

selayaknya prinsip Ekonomi, namun tetap mengedepankan kesejahteraan pengemudi dan karyawan.”

4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Citra Perdana Kendedes

I. Direksi

Direktur : Drs. Rudy Haryanto Susanto

II. Kepala Bagian

Manajer : Harmaji

Humas : M. Cholil Arifin

KA. Personalia : Moch. Mursyid

KA. Operasi : Cholis Christiono

KA. Keuangan : Siti Nilawati

KA. Teknik : Suryanto

III. Staff

Adm. Personalia & Umum : Arni Kuniasih

Staff Operasi : Edi Wahyudi

Waluyo Jati

Suhartono

Listiadi S

Adm. Keuangan : Erlina

Kasir : Faris A

Ngadirun

Agus Hadi

Gudang : Nur Rochim

AM Junaedi

M. Ichwan

Moch. Nurwito

Koord. Teknik : Iman Wahyudi

Sugianto

Sunarto GL

Juari

Rumah Tangga : Abdul Fatah

Operator : Retno Diniari

Mindartono

Teknik : Jupriyanto

Sugeng Ali

Suharsono

4.1.1.3 Deskripsi Pekerjaan

- | | |
|-----------------------|---|
| 1). Manajer Operasi | : Penanggung jawab jalannya operasi kerja |
| 2). Staff Operasional | : Penanggung jawab kegiatan operasional |
| 3). Operasi | : Administrasi kegiatan operasional |
| 4). <i>Checker</i> | : Pemeriksaan kendaraan operasional |
| 5). Kabag. Teknik | : Mengurusi seluruh kegiatan di bagian teknik |
| 6). Teknisi | : Memperbaiki kendaraan yang rusak |

4.1.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Citra Perdana Kusuma cukup mudah untuk ditemukan, sehingga pemilihan lokasi perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting karena dapat mempengaruhi dan menentukan kelancaran pada proses.

Kantor Pusat : JL. Bunga Merak No. 2, Kota Malang, 65141.

No. Telp : 404040

Fax : 485381

Gambar 4.2
Lokasi Kantor Pusat PT. Citra Perdana Kendedes Malang



Sumber: Titik Lokasi Kantor PT. Citra Perdana Kendedes, Google Maps.

4.1.1.5 Logo Perusahaan

Gambar 4.3
Logo PT. Citra Perdana Kendedes



Sumber: PT. Citra Perdana Kendedes

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner. Jumlah kuisioner yang telah disebarkan kepada para responden adalah sebanyak 105 kuisioner. Adapun responden dalam penelitian ini ialah karyawan intern dan pengemudi PT. Citra Perdana Kendedes. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling*, yakni hanya untuk pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun saja. Berdasarkan syarat tersebut, telah tersaring jumlah pekerja yang memenuhi syarat yakni sebanyak 88 pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Adapun hasil dari ukuran sampel serta deskripsi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a) 20th-30th	8	9%
	b) 31th-40th	32	36%
	c) 41th-50th	38	44 %
	d) >51th	10	11%
Jumlah		88	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	84	96%
	b. Perempuan	4	4%
Jumlah		88	100%
3.	Jabatan:		
	a. Karyawan Intern	25	28%
	b. Pengemudi	63	72%
Jumlah		88	100%
4.	Lama Masa Bekerja		
	a. 5 – 10 tahun	30	34%
	b. 11 – 20 tahun	10	11%
	c. 21 – 30 tahun	48	55%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2, yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a) 20th-30th	8	9%
	b) 31th-40th	32	36%
	c) 41th-50th	38	44 %
	d) >51th	10	11%
Jumlah		88	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (9%), usia 31-40 tahun sebanyak 32 orang (36%), usia 41-50 tahun sebanyak 38 orang (44%), dan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 10 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja (intern maupun pengemudi) pada PT. Citra Perdana Kendedes berusia 41-50 tahun. Berdasarkan data tersebut, rata-rata karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes memiliki usia yang matang.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3, yakni sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	84	96%
	b. Perempuan	4	4%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 84 orang (96%) sedangkan responden perempuan berjumlah 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja (karyawan intern maupun pengemudi) pada PT. Citra Perdana Kendedes mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Jabatan:		
	a. Karyawan Intern	25	28%
	b. Pengemudi	63	72%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jabatan pengemudi merupakan jabatan terbanyak pada PT. Citra Perdana Kendedes. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden pada bagian Pengemudi ada 63 orang (72%), sedangkan untuk karyawan intern terdapat 25 orang (28%). Adapun yang dimaksud dengan karyawan intern disini ialah meliputi para karyawan yang memegang jabatan seperti Manajer, para Kepala Bagian setiap divisi, Operator, Teknisi, Administrator setiap devisi, Rumah Tangga, dll.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
4.	Lama Masa Bekerja		
	a. 5 – 10 tahun	30	34%
	b. 11 – 20 tahun	10	11%
	c. 21 – 30 tahun	48	55%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada PT Citra Perdana Kendedes selama 5-10 tahun kerja sebanyak 30 responden (34%), 11-20 tahun kerja sebanyak 10 responden (11%), dan 21-30 tahun kerja sebanyak 48 responden (55%). Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas pekerja (karyawan intern dan pengemudi) yang telah bekerja pada PT. Citra Perdana Kendedes memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun, yang mana hal ini menunjukkan terdapat komitmen organisasi yang kuat di dalam diri para pekerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengambil 3 variabel, yakni Komitmen Organisasi (X), Intensi Keluar (Y), Stres Kerja (Z). Adapun variabel Komitmen Organisasi (X) terdiri 3 indikator, yakni *Affective Commitment* (X.1), *Continuance Commitment*

(X.2), *Normative Commitment* (X.3). Dimana masing-masing indikator terdiri dari beberapa item pertanyaan yang telah dimasukkan ke dalam kuisioner. Dan dari kuisioner yang telah disebar kepada responden tersebut, didapat penjelasan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X)

No.	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	0	0	2	2,3	15	17,0	30	34,1	41	46,6	88	100	4,25
2.	0	0	8	9,1	20	22,7	24	27,3	36	40,9	88	100	4,00
3.	0	0	10	11,4	15	17,0	18	20,5	45	51,1	88	100	4,11
4.	0	0	15	17,0	13	14,8	21	23,9	39	44,3	88	100	3,95
5.	0	0	17	19,3	16	18,2	24	27,3	31	35,2	88	100	3,78
6.	0	0	15	17,0	13	14,8	22	25,0	38	43,2	88	100	3,94
7.	0	0	14	15,9	15	17,0	30	34,1	29	33,0	88	100	3,84
8.	0	0	15	17,0	20	22,7	23	26,1	30	34,1	88	100	3,77
9.	0	0	12	13,6	15	17,0	24	27,3	37	42,0	88	100	3,98
10.	0	0	13	14,8	19	21,6	32	36,4	24	27,3	88	100	3,76

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki 10 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan nomor 3, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 10, sedangkan jawaban tidak setuju terbanyak terdapat pada pertanyaan nomor 5.

2. Distribusi frekuensi variabel Intensi Keluar (Y)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Keluar (Y)

No.	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	0	0	23	26,1	42	47,7	15	17,0	8	9,1	88	100	3,09
2.	3	3,4	31	35,2	31	35,2	16	18,2	7	8,0	88	100	2,92
3.	6	6,8	35	39,8	28	31,8	10	11,4	9	10,2	88	100	2,78
4.	3	3,4	22	25,0	36	40,9	19	21,6	8	9,1	88	100	3,08
5.	0	0	30	34,1	30	34,1	15	17,0	13	14,8	88	100	3,12
6.	2	2,3	20	22,7	33	37,5	20	22,7	13	14,8	88	100	3,25

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa variabel Intensi Keluar (Y) memiliki 6 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan nomor 5 dan 6, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 6, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terbanyak terdapat pada pertanyaan nomor 3.

3. Distribusi frekuensi variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)

No.	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	0	0	30	34,1	40	45,5	10	11,4	8	9,1	88	100	2,95
2.	3	3,4	37	42,0	31	35,2	11	12,5	6	6,8	88	100	2,77
3.	0	0	27	30,7	43	48,9	13	14,8	5	5,7	88	100	2,95
4.	2	2,3	36	40,9	34	38,6	13	14,8	3	3,4	88	100	2,76
5.	2	2,3	41	46,6	30	34,1	9	10,2	6	6,8	88	100	2,73
6.	5	5,7	34	38,6	33	37,5	11	12,5	5	5,7	88	100	2,74
7.	0	0	33	37,5	40	45,5	9	10,2	6	6,8	88	100	2,86

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa variabel Stres Kerja (Z) memiliki 7 item pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan nomor 1, dan mayoritas menjawab setuju pada item pertanyaan nomor 3 dan 4, sedangkan jawaban tidak setuju terbanyak terdapat pada pertanyaan nomor 5, serta jawaban sangat tidak setuju paling banyak terdapat pada pertanyaan nomor 6.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuisioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:248) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid ataupun tidak valid dapat diketahui melalui cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ (0,209) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

$$df = (N-2) = (88-2) = 86$$

$$r \text{ tabel } 86 = 0,209$$

*uji signifikan 0,05

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A.	Komitmen Organisasi (X)			
1.		X.1.1	0,832	Valid
2.		X.1.2	0,846	Valid

3.	X.1.3	0,914	Valid
4.	X.1.4	0,913	Valid
5.	X.2.1	0,857	Valid
6.	X.2.2	0,882	Valid
7.	X.3.1	0,828	Valid
8.	X.3.2	0,840	Valid
9.	X.3.3	0,848	Valid
10.	X.3.4	0,794	Valid
B.	Intensi Keluar (Y)		
11.	Y.1.1	0,829	Valid
12.	Y.1.2	0,845	Valid
13.	Y.2	0,798	Valid
14.	Y.3.1	0,782	Valid
15.	Y.3.2	0,812	Valid
16.	Y.4	0,797	Valid
C.	Stres Kerja (Z)		
19.	Z.1.1	0,772	Valid
20.	Z.1.2	0,768	Valid
21.	Z.2.1	0,741	Valid
22.	Z.2.2	0,768	Valid
23.	Z.2.3	0,752	Valid
24.	Z.3.1	0,824	Valid
25.	Z.3.2	0,752	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai koefisien korelasi terhadap masing-masing variabel, yakni variabel Komitmen Organisasi (X), variabel Intensi Keluar (Y), variabel Stres Kerja (Z). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,209. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pada variabel tersebut dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel/reliabilitas suatu instrumen penelitian, dalam hal ini dimaksudkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach*(α) dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai $> 0,6$, sedangkan apabila nilai instrumen $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KO	0,959	0,964	0,965	0,733
SK	0,885	0,888	0,910	0,591
TI	0,896	0,900	0,920	0,657

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yakni variabel Komitmen Organisasi (X), variabel Intensi Keluar (Y), variabel Stres Kerja (Z) menunjukkan angka di atas 0,6. Dan nilai AVE menunjukkan angka di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel/konsisten, dalam artian lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (Chang et al., 2013).

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel pada penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat

dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi $f > 0,05$. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini yakni dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig Deviation From Linearity	Variabel Dependen
Komitmen Organisasi (X)	0,053	Intensi Keluar (Y)
Komitmen Organisasi (X)	0,472	Stres Kerja (Z)
Stres Kerja (Z)	0,829	Intensi Keluar (Y)

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.11, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *sig deviation from linearity* pada variabel Komitmen Organisasi (X) dan Intensi Keluar (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Komitmen Organisasi (X) dan Stres Kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. Stres Kerja (Z) terhadap Intensi Keluar (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai $> 0,05$.

4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Squares* (PLS)

4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel laten yakni Komitmen Organisasi (X), Intensi Keluar (Y), Stres Kerja (Z) dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

A. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan uji ukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam *Partial Least Squares* (PLS) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* yang dihasilkan $> 0,5$. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang terdapat dalam Tabel 4.12, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X)

Tabel 4.12
Nilai *Convergent Validity* Komitmen Organisasi (X)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
<i>Affective Commitment</i> (X.1)	X.1.1	0.832	Valid
	X.1.2	0.846	Valid
	X.1.3	0.914	Valid
	X.1.4	0.913	Valid
<i>Continuance Commitment</i> (X.2)	X.2.1	0.857	Valid
	X.2.2	0.882	Valid
<i>Normative Commitment</i> (X.3)	X.3.1	0.828	Valid
	X.3.2	0.84	Valid
	X.3.3	0.848	Valid
	X.3.4	0.794	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi (X) pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yakni *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* $> 0,5$. Dalam artian lain

ketiga indikator tersebut signifikan membentuk variabel komitmen organisasi. Indikator *Affective Commitment* merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X.1.3 yakni sebesar 0,914 dengan item indikator ‘Memahami, meyakini, serta berpegang teguh kepada tujuan perusahaan’, serta pada item X.1.4 dengan indikator ‘Bekerja secara rutin (*full day*)’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah perasaan emosional para pekerja terhadap perusahaannya. Sehingga apabila seorang karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi, karyawan tersebut akan cenderung tetap tinggal menjadi anggota dalam perusahaan tersebut karena memiliki perasaan faham, yakin, dan berpegang teguh terhadap tujuan perusahaannya, dan akan bekerja secara tekun dan rutin sehari-harinya.

2. Variabel Intensi Keluar (Y)

Tabel 4.13
Nilai Convergent Validity Intensi Keluar (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
<i>Mindset</i> (Y.1)	Y.1.1	0.829	Valid
	Y.1.2	0.845	Valid
<i>Intention</i> (Y.2)	Y.2	0.798	Valid
<i>Deciding</i> (Y.3)	Y.3.1	0.782	Valid
	Y.3.2	0.812	Valid
<i>Process on Leaving</i> (Y.4)	Y.4	0.797	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan variabel Intensi Keluar (Y) pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yakni *Mindset* (Y.1), *Intention* (Y.2), *Deciding* (Y.3), *Process on Leaving* (Y.4). Keempat indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain keempat indikator

tersebut signifikan membentuk variabel intensi keluar. Indikator *Mindset* (Y.1) dengan item Y.1.2 merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi yakni sebesar 0,845, dengan indikator ‘Berfikiran untuk keluar dari perusahaan ini’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila para karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes memiliki *mindset* tersebut, hal ini akan menimbulkan kecenderungan bagi para karyawan untuk memutuskan keluar dari perusahaan. Tentunya hal tersebut patut diperhatikan khususnya bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya.

3. Variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 4.14
Nilai *Convergent Validity* Stres Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Penyebab Fisik (Z.1)	Z.1.1	0,772	Valid
	Z.1.2	0,768	Valid
Beban Kerja (Z.2)	Z.2.1	0,741	Valid
	Z.2.2	0,768	Valid
	Z.2.3	0,752	Valid
Sifat Pekerjaan (Z.3)	Z.3.1	0,824	Valid
	Z.3.2	0,752	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan variabel Stres Kerja (Z) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yakni Penyebab Fisik (Z.1), Beban Kerja (Z.2), dan Sifat Pekerjaan (Z.3). Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel Stres Kerja. Indikator Sifat Pekerjaan (Z.3) merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Z.3.1 yakni sebesar 0,824 dengan item indikator ‘Situasi baru yang asing’.

Berdasarkan hasil tersebut, para karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes cenderung merasa asing terhadap situasi terkini, yakni dengan munculnya persaingan baru seperti transportasi daring, dan karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan masyarakat berdiam diri di rumah dan meminimalisir kegiatan berpergian, yang mana hal tersebut berdampak pada penurunan jumlah konsumen di setiap harinya. Sehingga PT. Citra Perdana Kendedes harus terus berinovasi demi mempertahankan eksistensi perusahaannya di mata masyarakat, dan memperhatikan para karyawan yang terkena *culture shock* dari adanya perubahan-perubahan pada situasi kerjanya.

B. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka dapat dikatakan valid. (Supriyanto & Maharani, 2013:100)

Tabel 4.15
Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Item	Komitmen Organisasi (X)	Stres Kerja (Z)	Intensi Keluar (Y)
X.1.1	0,832	-0,295	-0,605
X.1.2	0,846	-0,316	-0,642
X.1.3	0,914	-0,405	-0,704
X.1.4	0,913	-0,641	-0,766
X.2.1	0,857	-0,506	-0,682
X.2.2	0,882	-0,521	-0,751
X.3.1	0,828	-0,469	-0,712
X.3.2	0,840	-0,401	-0,672
X.3.3	0,848	-0,407	-0,627
X.3.4	0,794	-0,447	-0,585
Y.1.1	-0,711	0,529	0,829

Y.1.2	-0,714	0,490	0,845
Y.2	-0,689	0,377	0,798
Y.3.1	-0,572	0,394	0,782
Y.3.2	-0,594	0,441	0,812
Y.4	-0,549	0,540	0,797
Z.1.1	-0,327	0,772	0,449
Z.1.2	-0,340	0,768	0,382
Z.2.1	-0,353	0,741	0,353
Z.2.2	-0,476	0,768	0,444
Z.2.3	-0,444	0,752	0,442
Z.3.1	-0,372	0,824	0,438
Z.3.2	-0,471	0,752	0,523

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dalam menghitung *discriminant validity* suatu variabel ialah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini, apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masing variabel yakni sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
---------------------	-----	---------------------

Komitmen Organisasi (X)	0,733	0,856
Intensi Keluar (Y)	0,591	0,768
Stres Kerja (Z)	0,657	0,810

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0,5. Dimana nilai AVE komitmen organisasi 0,733 dengan nilai akar AVE 0,856. Nilai AVE intensi keluar 0,591 dengan nilai akar AVE 0,768. Nilai AVE stres kerja 0,657 dengan nilai akar 0,810.

C. *Composite Reliability*

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik jika nilai > 0,7.

Tabel 4.17
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Komitmen Organisasi (X)	0,965	Reliabel
Intensi Keluar (Y)	0,910	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,920	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai *composite reliability* variabel komitmen organisasi sebesar 0,965, intensi keluar sebesar 0,910, dan stres kerja sebesar 0,920. Artinya dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mempresentasikan variabel laten.

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan uji *outer model* maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji *inner model*. Pengujian model struktural atau *inner model* ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian.

A. Nilai *R-Square*

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-square* untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil penghitungan nilai *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.18
Nilai *R-square*

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>
Stres Kerja (Z)	0,276
Intensi Keluar (Y)	0,662

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Dari Tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,276 dan nilai *R-square* untuk variabel intensi keluar sebesar 0,662. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q-Square* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Adapun hasil perhitungan *Q-square* pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

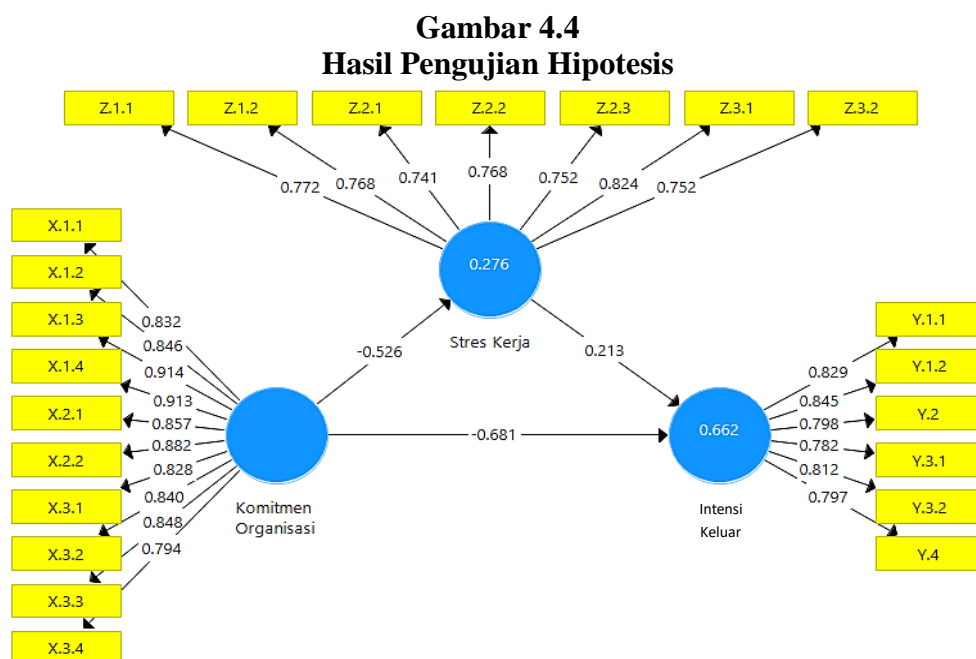
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0,276)(1 - 0,662) \\
 Q^2 &= 1 - (0,724)(0,338) \\
 Q^2 &= 1 - 0,244 \\
 Q^2 &= 0,756 \\
 Q^2 &= 75,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,756 atau 75,6%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model yakni sebesar 75,6%. Sedangkan sisa nilai sebesar 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*.

Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis:



Sumber: Data diolah Smartpls (2021)

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Intensi Keluar (Y) sebesar -0,681
2. Variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Stres Kerja (Z) sebesar -0,526
3. Variabel Stres Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Intensi Keluar (Y) sebesar 0,213

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Komitmen Organisasi -> Stres Kerja	-0,526	-0,528	0,079	6,661	0
Komitmen Organisasi -> Intensi Keluar	-0,681	-0,682	0,079	8,644	0
Stres Kerja -> Intensi Keluar	0,213	0,217	0,080	2,652	0.008

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap variabel stres kerja dengan nilai koefisien jalur -0,526 dengan arah negatif dan sig $0,00 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,681 dengan arah negatif dan sig $0,00 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh secara

langsung terhadap intensi keluar dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,213 dengan arah positif dan $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap intensi keluar

Hasil pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,681. Hasil nilai t-statistic diperoleh sebesar $8,644 > 1,96$. Dengan nilai *p-value* 0,00. Maka variabel komitmen organisasi secara langsung mampu mempengaruhi intensi keluar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**.

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Komitmen Organisasi -> Stres Kerja -> Intensi Keluar	-0,112	-0,116	0,051	2,198	0,028

Sumber: Data diolah (2021)

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan *sobel test*. *Sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi (X) terhadap intensi keluar (Y) melalui variabel stres kerja (Z).

Tabel 4.21
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T Hitung	Sig	Ket
Komitmen Organisasi – Stres Kerja – Intensi Keluar	6,661	2,652	0,079	0,080	30,85	0,000	Sig

Sumber: Hasil uji *sobel test online* (2021)

H₂ : Stres kerja memediasi komitmen organisasi terhadap intensi keluar

Berdasarkan Tabel 4.21 hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan jalur komitmen organisasi – stres kerja – intensi keluar sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $30,85 > 1,95$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja menjadi variabel mediasi. Dalam hal ini berarti **H2 diterima**.

4.6 Pembahasan

Analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

4.6.1 Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Intensi Keluar

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur yakni -0,681, t-statistik sebesar 8,644 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka akan semakin rendah intensi keluar pada diri karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin tinggi intensi keluar pada diri karyawan, maka akan semakin rendah komitmen organisasinya.

Pada penelitian ini, komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yakni *affective commitment* (X.1), *continuance commitment* (X.2), dan *normative commitment* (X.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator komitmen

organisasi, nilai tertinggi jatuh pada indikator *affective commitment* item X.1.3 dengan nilai 0,914. Sehingga indikator *affective commitment* atau hubungan emosional karyawan terhadap perusahaannya adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel komitmen organisasi.

Variabel intensi keluar pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yakni *mindset* (Y.1), *intention* (Y.2), *deciding* (Y.3), *process on leaving* (Y.4). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator intensi keluar, nilai tertinggi terdapat pada indikator *intention* (Y.2) dengan item Y.1.2 dengan nilai sebesar 0,845. Sehingga indikator *intention* merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel intensi keluar.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang menunjukkan terjadi kesetiaan pada karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya semangat kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan, dan apabila hal tersebut hilang dari diri karyawan maka perasaan ingin mencari pekerjaan baru atau intensi keluar akan muncul. Oleh karena itu komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan sehingga perasaan intensi keluar tidak akan muncul dan dapat berdampak baik bagi perusahaan dikedepannya.

Hasil dari penelitian di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basri, (2012) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian Saputro et al., (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap intensi keluar. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi mempunyai

pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Widiputra & Sariyathi (2017) yang mengatakan terdapat hasil yang negatif terhadap penelitiannya tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi keluar, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat intensi keluar. Adapun penelitian dari Sianipar & Haryanti (2014) serta Utama & Sintaasih (2015) yang juga menyatakan adanya hubungan negatif antara variabel komitmen organisasi dengan intensi keluar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widyadmono (2015) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi keluar dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulansari et al., (2017) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar.

Menurut Landy & Conte (2004), komitmen organisasi merupakan keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap organisasi. Sesuatu yang ada pada diri karyawan berupa keyakinan dan kesetiaan pada perusahaan, dengan cara patuh dan mencintai perusahaannya. Sedangkan intensi keluar menurut Robbins & Judge (2007) adalah saat ketika seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan '*intention*' ialah pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi.

Menjalankan sebuah komitmen dengan segala konsekuensi dari resiko terhadap ikrar yang telah dibuat, baik secara batiniyah maupun lahiriyah, sudah sepatutnya seorang pekerja memiliki keyakinan yang tinggi dan berusaha dengan

benar-benar sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan halal sesuai dengan syariat Islam. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu"*”.

Pada ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah keyakinan dan keteguhan hati yang kuat dari dalam diri seorang karyawan, akan mendorong karyawan tersebut untuk bersifat konsisten secara lahir dan batin dalam menjalani kontrak dengan perusahaan atau organisasi kerja. Keteguhan hati atau *istiqomah* seorang karyawan *insyallah* akan dibalas dengan ditempatkan pada tempat yang paling baik oleh janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah para manusia meragukan janji Allah tersebut.

HR. Ibnu Majah menerangkan tentang seberapa pentingnya sebuah komitmen organisasi di dalam Islam, adapun bunyi hadist sebagai berikut:

إِنَّ مُوسَى صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ آجَرَ نَفْسَهُ ثَمَانِي سِنِينَ أَوْ عَشْرًا عَلَى عِفَّةٍ فَرَجِهِ
وَطَعَامِ بَطْنِهِ

Artinya: “*Sesungguhnya Nabi Musa as. mempekerjakan dirinya sebagai buruh selama delapan tahun atau sepuluh tahun untuk menjaga kehormatan dirinya dan untuk mendapatkan makanan (halal) bagi perutnya.*” (HR. Ibnu Majah)

Pada hadist di atas dapat disimpulkan bahwa, telah ditunjukkan pada umat muslim sebuah keharusan dalam memegang sebuah komitmen pada saat bekerja,

sebagaimana Nabi Musa as yang tetap memperkerjakan dirinya walau hanya sebagai buruh namun Beliau memilih untuk tetap konsisten terhadap pekerjaannya hingga 8-10 tahun demi menjaga kehormatan dirinya dan untuk mendapatkan makanan halal. Hal ini menunjukkan, sebuah komitmen pada pekerjaan kita akan menjaga kehormatan kita sendiri, serta dari hal itu kita akan mendapatkan pahala dan kebaikan yang setimpal atas kesabaran yang telah kita lakukan.

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap intensi keluar ini memiliki pengaruh yang besar meskipun melewati variabel stres kerja. Artinya komitmen organisasi dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung ataupun tidak langsung dalam diri seorang karyawan terhadap keinginannya untuk berpindah perusahaan atau disebut juga intensi keluar. Sehingga keteguhan dan keyakinan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah stres kerja. Rasa keyakinan dan keteguhan yang diberikan perusahaan oleh para karyawan tentu diperlukan demi keberlangsungan perusahaan tersebut di kemudian hari, maka sebuah komitmen organisasi yang kuat akan mampu menurunkan nilai intensi keluar pada diri karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

4.6.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Intensi Keluar Melalui Stres Kerja

Berdasarkan analisis *inner model* pada penelitian ini variabel komitmen organisasi terhadap intensi keluar (a) memiliki nilai koefisien jalur -0,681 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ arah negatif. Disisi lain hubungan komitmen organisasi terhadap stres kerja (b) berpengaruh langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar -

0,526 dengan arah negatif dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Begitu juga hubungan variabel stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap intensi keluar dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,213 dan signifikansi $0,008 < 0,05$ dengan arah positif. Serta pada hasil uji sobel terdapat nilai t -hitung $30,85 > 1,95$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang erat antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi keluar pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

Pada penelitian ini, komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yakni *affective commitment* (X.1), *continuance commitment* (X.2), dan *normative commitment* (X.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator komitmen organisasi, nilai tertinggi jatuh pada indikator *affective commitment* item X.1.3 dengan nilai 0,914. Sehingga indikator *affective commitment* atau hubungan emosional karyawan terhadap perusahaannya adalah indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel komitmen organisasi.

Variabel intensi keluar pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yakni *mindset* (Y.1), *intention* (Y.2), *deciding* (Y.3), *process on leaving* (Y.4). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator intensi keluar, nilai tertinggi terdapat pada indikator intensi (Y.2) dengan item Y.1.2 dengan nilai sebesar 0,845. Sehingga indikator *intention* merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel intensi keluar.

Variabel Stres Kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yakni Penyebab Fisik (Z.1), Beban Kerja (Z.2), Sifat Pekerjaan (Z.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator stres kerja, nilai tertinggi terdapat pada indikator

‘Sifat Pekerjaan’ (Z.3) pada item Z.3.1 dengan nilai sebesar 0,824. Sehingga indikator sifat pekerjaan merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel stres kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriawan & Games, 2019 yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan OPPO Padang), yang memiliki hasil kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Serta penelitian dari Parwati & Suardana (2015) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi terhadap stres kerja, dan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar. Penelitian oleh Caesarani & Riana (2016) menunjukkan hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, dan hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap intensi keluar. Selain itu penelitian oleh Nasution (2017) dan Paat et al., (2017) menunjukkan hasil yang sama yakni adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi dan hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap intensi keluar.

Steers & Porter (1983:520) mendefinisikan suatu bentuk komitmen organisasi yang timbul tidak hanya bersifat kesetiaan yang pasif, namun juga kerap melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan, dan memiliki tujuan memberikan usaha maksimal demi keberhasilan perusahaan/organisasi kerja yang bersangkutan. Sedangkan Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kekuatan relatif dari seorang individu dalam keterlibatannya dengan

perusahaan/organisasi kerja. Selain itu Mitchell (1982:136) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah orientasi nilai terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut sangat memikirkan pekerjaannya, mendapatkan kepuasan hidup, serta memberikan status bagi individu tersebut. Adapun menurut Robbins, (2008:155) komitmen organisasi merupakan kesetiaan dan identitas pekerja yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan/organisasi kerja. Definisi lain dari komitmen organisasi ialah suatu kondisi psikologis yang menandakan hubungan pekerja/karyawan dengan perusahaan, serta memiliki implikasi bagi keputusan pekerja/karyawan tersebut untuk melanjutkan atau berhenti dari perusahaan/organisasi kerja (Dordevic, 2004).

Menurut Griffeth (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar yakni faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen organisasi. Dimana kepuasan kerja merupakan sikap yang paling berpengaruh, sedangkan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap intensi keluar. Hal yang dimaksud adalah komitmen organisasi lebih mengacu kepada respon emosional para individu terhadap keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja lebih mengacu pada respon emosional atas aspek khusus pada pekerjaan para karyawan tersebut. Dalam hal lain, komitmen organisasi dapat memicu respon emosional para pekerja terhadap situasi dan kondisi yang terjadi pada ‘seluruh lingkup organisasi’ yang menyebabkan terdapatnya kemungkinan munculnya keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang menunjukkan terjadinya keterkaitan antar komitmen organisasi

pada diri karyawan dengan rasa ingin berpindah atau intensi keluar pada perusahaan. Begitu pula dengan stres kerja yang menjadikan kemungkinan karyawan untuk ingin meninggalkan perusahaannya lebih besar.

Wahyuni et al., (2014), menyatakan stres kerja merupakan salah satu faktor pendukung terjadinya intensi keluar pada diri karyawan. Stres kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan bagi perusahaan dalam mengelola kesehatan mental para karyawannya demi keberlangsungan perusahaan tersebut di masa depan, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ali ‘ Imron : 139, yakni:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

Setiap manusia memiliki ujian dan hikmah yang diberi oleh kehidupan masing-masing. Perlunya untuk melihat kebelakang, sejauh apa kita sudah berjalan, dan mengurungkan niat dari keputusan. Cara berfikir negatif yang dapat meningkatkan kadar stresor dapat mengancam dan merugikan diri karyawan tersebut, dan hal itu perlu diubah menjadi pemikiran yang positif kepada kadar stresor sebagai sesuatu yang tidak perlu dicemaskan. Karena pada hakikatnya para manusia adalah orang-orang yang paling tinggi derajatnya apabila orang-orang tersebut merupakan orang-orang yang beriman.

Sedangkan didalam Islam sendiri telah diajarkan bahwa kita harus senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan nilai dari usaha kita tinggi di mata Allah SWT, dan juga karyawan tersebut akan merasa tenang meskipun usaha tidak

berhasil sesuai harapan serta akan dijauhkan dari perasaan tertekan atau stres. Sebagaimana hadits dari HR al-Bukhari no. 7066 dan Muslim no. 2675, yang berbunyi:

أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي

Artinya: “*Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan persangkaannya kepadaku.*” (HSR al-Bukhari no. 7066 dan Muslim no. 2675)

Maka dapat diambil pesan bahwa Allah akan memperlakukan seorang hamba-Nya sesuai dengan prasangka hamba tersebut, Allah menjadikan musibah dan cobaan berupa masalah-masalah pada kehidupan kita tak lain adalah sebagai obat pembersih untuk membersihkan dan mengeluarkan semua kotoran dan penyakit hati para hamba-Nya, yang mana jika kotoran tersebut tidak dibersihkan itu akan mencelakakan hamba itu sendiri, sehingga apabila hamba tersebut menerima cobaan dan ujian maka akan meraih pahala yang sempurna serta kedudukan tinggi di sisi Allah.

BAB V

PENUTUP

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Lalu selanjutnya bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, komitmen organisasi (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar (Y), dengan nilai koefisien jalur $-0,681$ ke arah negatif. Hasil ini membuktikan bahwa adanya pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

Serta berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, komitmen organisasi (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar (Y) melalui stres kerja (Z). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung $30,85 > 1,95$ pada uji sobel. Hal ini berarti variabel stres kerja dapat memenuhi peran sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan PT. Citra Perdana Kendedes Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa saran yang akan diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan, meningkatkan, serta mempertahankan komitmen organisasi para karyawan, sehingga intensi keluar diperusahaan dapat semakin kecil/rendah, dan juga diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kesehatan mental atau tingkat stres kerja karyawan, mengingat adanya perubahan lingkungan pada pekerjaan karyawan karena munculnya teknologi transportasi daring dan adanya pandemi Covid-19.

Serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh komitmen organisasi, intensi keluar, dan stres kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 382–386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.382>
- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota BATAM. *Etikonomi*, 14(1), 35–50. <https://doi.org/10.15408/etk.v14i1.2262>
- Agung, I. G., Krisna, G., & Rahyuda, A. G. (2016). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BALI* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia *Komitmen organisasional adalah hubungan emosional individu terhadap organisasi serta individu memiliki keyak.* 5(11), 6994–7021.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). *Affective , Continuance , and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity.* 276(49), 252–276.
- Amany, T., Nasir, A., & Idrus, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 2387–2398.
- Andriawan, F., & Games, D. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (Studi Terhadap Karyawan OPPO Padang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 1693–8852.
- Anwar, P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ardana, I. K. (2017). *TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia *Tingginya tingkat turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan meng.* 6(10), 5319–5347.
- Basri, Y. M. (2012). Hubungan antara keadilan prosedural, job stress, komitmen organisasi dan keinginan berpindah. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 23–37.
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Antecedent. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(21), 61–94. <http://journal.unika.ac.id/index.php/jab/article/view/431>
- Biru, M., Utami, H., & Mayowan, Y. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR

STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(2), 50–56.

Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>

Budiyono. (2016). ANALISA PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRESS KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PT. DUTA SERVICE SEMARANG). *STIE SEMARANG*, 8.

Caesarani, A., & Riana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 255142.

Chang, Y., Huang, S. K. H., Lu, W. J., Chung, C. L., Chen, W. L., Lu, S. H., Lin, K. H., & Sheu, J. R. (2013). Brazilin isolated from *Caesalpinia sappan* L. acts as a novel collagen receptor agonist in human platelets. *Journal of Biomedical Science*, 20, 4. <https://doi.org/10.1186/1423-0127-20-4>

Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, 31(8), 1327–1345. <https://doi.org/10.1080/02642060903437543>

Clierrington, D. (1994). *Organization Behavior; The Management of Individual and Organizational Performance*. A Division of Simon of Schulter inc.

Coulter, R. (2004). *Manajemen* (7th ed.). PT. Indeks Group.

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

Dordevic, B. (2004). EMPLOYEE COMMITMENT IN TIMES OF RADICAL ORGANIZATIONAL CHANGES. *Economics and Organization*, 2(2), 111–117.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2003). *How can managers reduce employee intention to quit ? 1*. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>

Griffeth, R. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00043-x](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00043-x)

- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Prehallindo (ed.); 2nd ed.).
- Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J., & Ashkanasy, N. M. (2015). New ways of studying emotions in organizations. *Research on Emotion in Organizations*, 11, xvii–xxiv. <https://doi.org/10.1108/s1746-979120150000011026>
- HellRieger, & Slocum. (2011). *Organizational Behavior* (Thirteenth). Cengage Learning.
- Herlina, H., & Diputra, T. T. (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.30813/j-alu.v1i1.1106>
- Heru, S. (2006). *Life Mapping*. Progressio.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 2(1), 98942. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13. <https://www.e-jurnal.com/2017/01/analisa-pengaruh-stres-kerja-kepuasan.html>
- Kharismawati, D., & Dewi, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. In *None* (Vol. 5, Issue 2).
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Mitchell. (1982). *People in Organization: in Intoduction to Organization Behavior*. MC Graw Hill Book Comp.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*.

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mowday. (1982). *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitmen Abstein. And Turn Over*. Academic.inc.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>
- Parwati, N. L. W., & Suardana, I. B. R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1–7.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. McGraw-Hill Inc.
- Ramdhany, & Saragih. (2012). PENGARUH INTENSI PELANGGAN DALAM BERBELANJA ONLINE KEMBALI MELALUI MEDIA TEKNOLOGI INFORMASI FORUM JUAL BELI (FJB) KASKUS. *Sistem Informasi*, 8(2), 100.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Salemba Empat.
- Robbins, & Judge. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, & Judge. (2011). *Organizational Behavior, Edisi Empatbelas*. Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Indeks.
- Robinson, & Aprilia. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Bisnis & Manajemen*, 5(1).

- Roshidi Hassan. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization : a Case of Xyz (M) Sdn . Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol. 3 No.(2008), 120–137.
- Roslan, M., Nor, M., Sakat, A. A., Sulaiman, A., & Naim, A. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Faculty of Business Management , Department of Al Quran and Al Sunnah Studies ,. January.*
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (Turnover Intention) (Studi kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(02).
- Satriya, M. G. R., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, May.
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(2), 177–186.
- Setyaningrum, A., & Udaya, J. (2015). *Prinsip-Prinsip Pemasaran (I)*. ANDI.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 18)*. Bumi Aksara.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114.
- Smith, M. . (1981). *Occupational Stress: An Overview Of Psychologi Factors*. Taylor & Francis.Ltd.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional (S. Suyantoro (ed.))*. ANDI.
- Steers, & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Accademic Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (I)*. ALFABETA.
- Sunaryo, S. P., & Soeling, Pa. D. (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Frontliner Darat pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Area Jakarta Raya (Studi Perbandingan pada Pegawai Tetap dengan Pegawai Outsource). *Universitas Indonesia*, 1–27.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for

Academic Publishing Service).

- Supriyanto, Achmad Sani, & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Inteligencia Media.
- Supriyanto, Achmad Sani, & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Ahmad Sani, & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset. Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Tajibu, M. J. (2018). Analisis Permintaan Taksi Konvensional Di Tengah Beroperasinya Taksi Online Di Kota Makassar. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 14(2), 101. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v14i2.463>
- Tumuwe, R., Damis, M., & Mulianti, T. (2018). Pengguna ojek online di kalangan mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Holistik*, 21, 1–19.
- Utama, D., & Sintaasih, D. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 254041.
- Velnampy, T. and Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks : A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 254–267.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Widayanti, K., & Sariyathi, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 253993.
- Widiputra, P., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 252803.
- Widyadmono, V. M. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Manajemen Indonesia*, 15.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0 (I)*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services. 6(2).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil Uji menggunakan SmartPLS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Surat Penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 : Biodata Peneliti
- Lampiran 11 : Surat Plagiarisme

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

KUISIONER

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

PT. CITRA PERDANA KENDEDES KOTA MALANG

Kepada.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi data penelitian akhir penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini dimohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuisioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

A. Identitas

1. Nama :
2. Alamat :
3. Nomor HP/Telp :
4. Usia : 20th-30th ☐ 31th-40th ☐ 41th-50th ☐
>51th ☐
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki ☐ Perempuan ☐
6. Pendidikan Terakhir : SMP ☐ SMA ☐ Diploma ☐

Sarjana ☐ Lainnya ☐

7. Bagian/Jabatan :
8. Lama Bekerja : < 1th ☐ 2th-5th ☐ 6th-10th ☐ 11th-15th ☐ > 15th ☐

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Silahkan anda isi dengan memberikan tanda cawang (✓) pada kotak jawaban yang anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut.

Dengan keterangan sebagai berikut;

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

Kuisioner Komitmen Organisasi

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama					
2.	Saya mematuhi kebijakan perusahaan PT. Citra Perdana Kendedes					
3.	Saya memahami, meyakini, serta berpegang teguh pada tujuan perusahaan					
4.	Saya bekerja secara rutin (<i>full day</i>)					
5.	Saya merasa mendapat keuntungan lebih jika tetap bertahan dengan perusahaan					
6.	Saya memiliki keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan					

7.	Saya patuh dan setia kepada perusahaan					
8.	Saya mengerjakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan					
9.	Saya berkeinginan untuk bekerja dengan giat/bekerja keras					
10.	Dibandingkan dengan pekerjaan saya sebelumnya, saya berada di pekerjaan ini dengan durasi yang lebih lama					

Kuisiener Intensi Keluar

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berfikir tidak akan menghabiskan seluruh waktu berkarir saya di perusahaan ini					
2.	Saya berfikir untuk keluar dari perusahaan ini					
3.	Saya memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan					
4.	Saya memiliki niat untuk bertanya kepada orang lain tentang peluang pekerjaan pada perusahaan lain					
5.	Saya sedang berada di proses mencari pekerjaan lain					
6.	Saya berkomitmen untuk mencari pekerjaan baru					

Kuisiioner Stres Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terbebani dengan tuntutan tugas dan kondisi tugas saya					
2.	Saya merasa tertekan karena pegawai lain					
3.	Saya merasa terbebani untuk selalu berfikir dan bertindak secara gesit dan cepat					
4.	Saya merasa terbebani dengan keharusan memiliki keahlian tinggi dalam perusahaan					
5.	Saya merasa terbebani dengan peran/profesi saya di perusahaan					
6.	Saya merasa terbebani dengan situasi baru yang asing di dalam pekerjaan saya (keterbaruan teknologi dan munculnya pandemi Covid-19)					
7.	Saya tidak faham dengan apa yang harus dikerjakan pada pekerjaan saya					

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Variabel Komitmen Organisasi (X)

Responden	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4
1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3
8	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
10	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
12	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
13	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
17	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
18	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
20	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3
21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
22	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
25	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
26	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
28	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4
29	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
31	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
33	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
34	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2
35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
36	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3
37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5

38	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
39	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
40	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
41	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
42	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3
43	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4
44	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
47	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4
48	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3
49	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
50	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
52	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2
53	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4
54	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3
55	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
56	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
57	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
58	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
59	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
60	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
61	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2
62	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
63	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
64	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
65	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
67	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
69	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
71	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2
72	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
73	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
75	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2
76	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3
77	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3
78	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2

79	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3
80	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4
81	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3
82	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
83	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
84	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4
85	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3
86	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
87	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
88	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5

Variabel Intensi Keluar (Y)

Responden	Y.1.1	Y.1.2	Y.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4
1	2	1	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	1
3	2	3	3	2	3	3
4	3	2	2	2	3	3
5	3	2	2	3	2	3
6	2	1	2	3	4	3
7	3	2	1	3	3	3
8	3	2	2	2	3	2
9	3	3	3	2	3	4
10	2	2	1	2	3	3
11	2	3	2	3	4	4
12	2	3	2	3	2	2
13	5	5	4	4	3	4
14	3	3	2	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2
16	3	2	1	3	2	2
17	4	3	2	3	4	3
18	3	3	2	2	3	2
19	3	2	2	3	3	5
20	5	5	4	3	3	5
21	3	3	2	2	2	3
22	3	2	1	3	2	2
23	3	4	2	3	4	3
24	2	2	3	4	3	3
25	3	3	3	4	3	3
26	3	3	2	2	3	2

27	3	3	2	4	3	2
28	4	4	2	3	3	4
29	3	2	1	1	2	3
30	2	2	2	3	4	3
31	3	2	2	1	2	2
32	2	1	2	3	2	3
33	3	3	3	2	2	3
34	5	5	4	5	5	5
35	3	3	2	3	3	4
36	2	2	2	2	2	3
37	3	2	1	3	2	3
38	3	3	2	3	2	3
39	2	2	3	3	2	1
40	2	2	3	2	3	3
41	2	3	2	2	2	2
42	3	4	3	2	3	4
43	4	4	3	3	4	5
44	2	3	2	4	4	3
45	2	3	3	2	2	2
46	3	2	4	3	2	3
47	3	3	2	3	2	2
48	3	4	4	4	5	4
49	5	5	3	4	5	4
50	4	4	5	4	3	3
51	2	2	2	3	4	4
52	4	3	4	4	5	5
53	3	4	3	4	5	4
54	4	3	4	3	2	3
55	4	3	3	4	3	5
56	3	2	2	1	2	2
57	3	3	4	4	3	4
58	2	2	3	4	3	3
59	3	4	3	3	4	4
60	5	4	4	3	4	5
61	4	4	3	5	5	4
62	3	3	3	2	4	3
63	3	3	2	3	4	4
64	2	2	3	2	2	3
65	4	3	2	4	3	4
66	3	2	2	3	2	2
67	4	5	5	5	4	5

68	2	2	3	2	3	3
69	3	2	2	2	3	3
70	3	2	3	3	2	3
71	5	5	5	5	5	4
72	3	3	3	2	3	4
73	2	2	3	3	2	2
74	3	3	2	3	3	2
75	5	4	5	5	5	5
76	4	4	5	4	5	4
77	4	3	5	5	5	5
78	2	2	2	3	2	3
79	3	4	3	4	4	5
80	4	4	5	4	5	5
81	4	4	3	4	3	2
82	5	4	5	5	5	5
83	3	3	3	3	2	2
84	4	5	5	5	5	4
85	3	2	3	3	2	3
86	3	2	3	3	2	2
87	3	2	3	4	3	3
88	3	3	4	3	4	4

Variabel Stres Kerja (Z)

Responden	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2
1	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4
5	2	2	2	2	1	1	2
6	4	3	2	2	3	2	2
7	3	2	3	3	2	3	2
8	4	3	3	3	3	3	3
9	2	3	2	1	2	3	4
10	2	2	3	3	2	2	2
11	3	3	3	2	3	4	3
12	2	2	2	2	2	3	2
13	5	4	3	4	5	5	5
14	4	4	4	3	3	4	4
15	2	2	3	2	2	2	2

16	3	2	2	1	2	3	4
17	2	3	3	3	3	3	3
18	2	1	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	3
20	4	4	4	4	5	5	5
21	3	3	3	2	2	3	4
22	4	3	3	3	3	3	3
23	4	3	3	3	2	2	3
24	3	2	2	2	2	2	3
25	3	3	4	3	4	3	3
26	2	2	3	2	2	1	2
27	3	3	2	3	3	2	2
28	3	2	2	2	2	2	2
29	3	4	3	5	4	3	2
30	2	2	3	3	2	3	2
31	3	3	2	2	3	4	3
32	3	2	2	3	2	3	2
33	2	2	3	2	3	2	2
34	5	5	5	4	5	5	5
35	3	4	3	3	3	4	3
36	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	1	2
38	3	3	3	2	3	2	3
39	2	2	2	3	2	1	2
40	2	3	2	2	2	2	3
41	3	2	3	3	2	2	2
42	3	3	2	2	2	3	2
43	5	4	3	4	3	4	4
44	4	3	3	2	2	2	3
45	3	2	2	2	2	3	3
46	2	3	3	3	3	2	2
47	2	1	2	2	3	2	3
48	3	4	3	2	2	3	3
49	5	4	4	5	4	4	3
50	4	3	3	4	3	3	2
51	2	2	3	2	2	3	3
52	4	5	5	4	3	4	5
53	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	2	2	2	1	2
55	3	2	2	3	3	3	3
56	3	3	4	3	3	2	2

57	3	2	3	3	4	3	3
58	2	2	3	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	3	4	5	4	3
61	2	2	4	5	5	4	5
62	3	2	3	3	2	3	3
63	3	2	3	3	3	3	3
64	2	3	4	2	2	2	2
65	3	2	2	2	2	3	3
66	2	2	2	3	4	2	2
67	5	5	5	4	4	5	4
68	3	2	3	2	2	2	3
69	2	1	2	2	2	3	2
70	2	2	2	2	3	2	2
71	3	3	3	3	2	2	3
72	2	3	4	3	2	3	3
73	3	2	3	3	2	2	2
74	3	3	3	2	3	3	2
75	3	2	2	3	4	3	3
76	3	2	3	2	2	2	3
77	5	5	4	4	5	5	5
78	2	3	3	2	3	3	4
79	5	5	5	4	3	2	3
80	3	4	3	3	2	2	3
81	3	2	4	4	3	2	3
82	3	2	3	3	4	3	3
83	4	4	4	2	3	3	2
84	3	2	2	2	1	2	3
85	5	5	5	4	3	4	3
86	2	3	3	2	2	2	3
87	2	3	4	3	2	2	2
88	3	4	4	3	2	3	4

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X, Y, Z

	KO	SK	TI
X.1.1	0.832		
X.1.2	0.846		
X.1.3	0.914		
X.1.4	0.913		
X.2.1	0.857		
X.2.2	0.882		
X.3.1	0.828		
X.3.2	0.84		
X.3.3	0.848		
X.3.4	0.794		
Y.1.1			0.829
Y.1.2			0.845
Y.2			0.798
Y.3.1			0.782
Y.3.2			0.812
Y.4			0.797
Z.1.1		0.772	
Z.1.2		0.768	
Z.2.1		0.741	
Z.2.2		0.768	
Z.2.3		0.752	
Z.3.1		0.824	
Z.3.2		0.752	

Uji Reliabilitas Variabel X, Y, Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KO	0.959	0.964	0.965	0.733
SK	0.885	0.888	0.91	0.591
TI	0.896	0.9	0.92	0.657

Lampiran 4. Uji Linieritas

Komitmen Organisasi (X) – *Intensi Keluar* (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Y * Total X	Between Groups	(Combined)	1535.207	19	80.800	9.930	.000
		Linearity	1279.884	1	1279.884	157.298	.000
		Deviation from Linearity	255.323	18	14.185	1.743	.053
	Within Groups		553.293	68	8.137		
	Total		2088.500	87			

Komitmen Organisasi (X) – Stres Kerja (Z)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Z * Total X	Between Groups	(Combined)	848.267	19	44.646	2.540	.003
		Linearity	532.171	1	532.171	30.278	.000
		Deviation from Linearity	316.095	18	17.561	.999	.472
	Within Groups		1195.188	68	17.576		
	Total		2043.455	87			

Stres Kerja (Z) – *Intensi Keluar* (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Y * Total Z	Between Groups	(Combined)	883.769	20	44.188	2.457	.003
		Linearity	652.828	1	652.828	36.306	.000
		Deviation from Linearity	230.941	19	12.155	.676	.829
	Within Groups		1204.731	67	17.981		
	Total		2088.500	87			

Lampiran 5. Hasil Uji SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Intensi Keluar
X.1.1	0.832		
X.1.2	0.846		
X.1.3	0.914		
X.1.4	0.913		
X.2.1	0.857		
X.2.2	0.882		
X.3.1	0.828		
X.3.2	0.84		
X.3.3	0.848		
X.3.4	0.794		
Y.1.1			0.829
Y.1.2			0.845
Y.2			0.798
Y.3.1			0.782
Y.3.2			0.812
Y.4			0.797
Z.1.1		0.772	
Z.1.2		0.768	
Z.2.1		0.741	
Z.2.2		0.768	
Z.2.3		0.752	
Z.3.1		0.824	
Z.3.2		0.752	

Discriminant Validity

Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Intensi Keluar
0.723	0.514	0.134
0.833	0.557	0.151
0.738	0.421	0.118
0.773	0.425	0.115
0.731	0.455	0.131
0.741	0.423	0.036
0.708	0.356	0.06
0.715	0.413	0.064
0.715	0.388	0.07

0.712	0.428	0.127
0.06	0.382	0.731
0.079	0.378	0.711
0.019	0.298	0.745
0.069	0.364	0.731
0.232	0.412	0.744
0.155	0.431	0.745
0.537	0.754	0.514
0.492	0.76	0.503
0.367	0.749	0.367
0.388	0.72	0.295
0.445	0.742	0.315
0.458	0.79	0.356
0.428	0.723	0.404
0.452	0.734	0.322
0.532	0.745	0.342
0.285	0.735	0.357

Inner Model

Nilai *R-square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
SK	0.276	0.268
TI	0.662	0.654

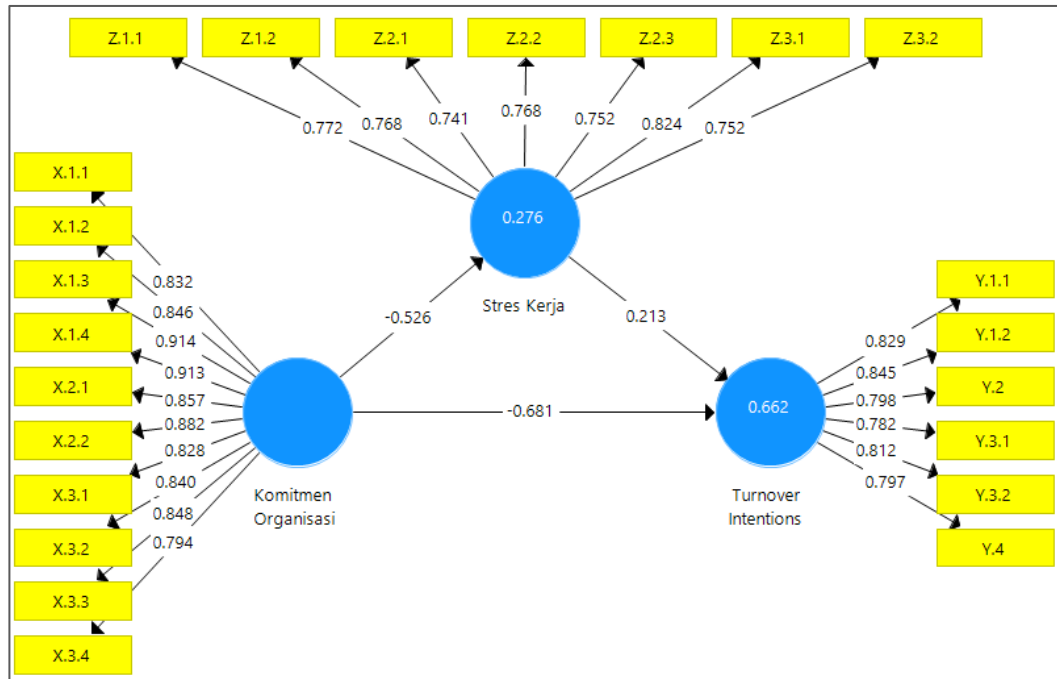
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Stres Kerja	-0.526	-0.528	0.079	6.661	0
Komitmen Organisasi -> Intensi Keluar	-0.681	-0.682	0.079	8.644	0
Stres Kerja -> Intensi Keluar	0.213	0.217	0.08	2.652	0.008

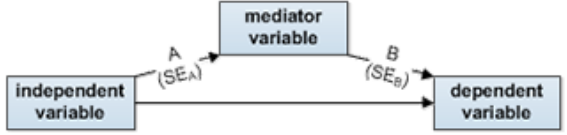
Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Stres Kerja -> Intensi Keluar	-0.112	-0.116	0.051	2.198	0.028

Model Hasil Penelitian



Lampiran 6. Hasil Uji *Sobel Test*



The diagram illustrates the Sobel Test model. It shows three boxes: 'independent variable' on the left, 'mediator variable' in the top center, and 'dependent variable' on the right. An arrow points from the 'independent variable' box to the 'mediator variable' box, labeled with 'A' above and '(SE_A)' below. Another arrow points from the 'mediator variable' box to the 'dependent variable' box, labeled with 'B' above and '(SE_B)' below. A direct arrow also points from the 'independent variable' box to the 'dependent variable' box.

A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 30.85121333

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Lampiran 7. Surat Penelitian



SURAT KETERANGAN
NO : 085/CPK/HMS/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Cholil Arifin
Jabatan : Kabag. Humas
PT. CITRA PERDANA KENDEDES

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Ryke Ayuningtyas
NIM : 17510169
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fak. Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar telah melakukan penelitian di PT. Citra Perdana Kendedes pada 8 April 2021 s.d. 17 Mei 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Mei 2021


CITRA PERDANA KENDEDES
M. CHOLIL ARIFIN
Kabag. Humas

Cc : - Direktur
- File

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian





Lampiran 9. Bukti Konsultasi


BUKTI KONSULTASI

Nama : Ryke Ayuningtyas
NIM/Jurusan : 17510169/Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Pada PT. Citra Perdana Kendedes Kota Malang)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Ttd Pembimbing
1.	22 September 2020	Pengajuan Judul	
2.	28 Oktober 2020	Konsultasi Bab 1,2, dan 3	
3.	9 November 2020	Konsultasi Revisi Bab 1,2,dan 3	
4.	30 November 2020	Konsultasi Revisi Bab 1,2,dan 3	
5.	23 Desember 2020	Konsultasi Revisi Bab 1,2,dan 3	
6.	28 Desember 2020	ACC Proposal Skripsi	
7.	19 April 2021	ACC Revisi Seminar Proposal	
8.	21 Mei 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	
9.	4 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 4 dan 5	
10.	8 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang, 7 Juni 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Drs. Agus Sucipto, MM., CRA.
NIP 19670816 200312 1 001

Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ryke Ayuningtyas
NIM : 17510169
Handphone : 081335159792
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : rykeeayuningtyas@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar Dengan Stres Kerja Sebagai Media Intervening"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	14%	3%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 11. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Ryke Ayuningtyas

Tempat, tanggal lahir : Rengat, Riau, 23 Juli 1999

Alamat Asal : Perum. Gading Emas, Mojorejo, Junrejo, Kota Batu

No. Telepon/HP : 081335159792

E-mail : rykeayuningtyas@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2011 : SDN Lowokwaru II

2011-2014 : SMPN 4 Malang

2014-2017 : SMAN 7 Malang

2017-2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 :Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2017-2018 :Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2018-2019 :English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Organisasi Advanced Debate Club UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018-2020

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Sosialisasi Manajemen 2017
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji 2017/2018
- Panitia *Management Fiesta* 2019
- Peserta Seminar Nasional Kopma Padang Bulan “Kopma Fair” 2019
- Peserta Pelatihan SPSS UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2020
- Peserta Seminar Ekonomi Syariah di Indonesia: Kebijakan Strategis Pemerintah menuju New Normal Life 2020
- Peserta Seminar “Melanjutkan Studi ke Jerman dengan Beasiswa DAAD” oleh KarirGlobal 2020
- Peserta Seminar “Koperasi dan UKM Membangun Ekonomi Baru Indonesia” oleh kemenkopukm 2020
- Peserta Seminar “Yang Muda Yang Berkarya” oleh Bank BRI 2020

Batu, 20 Mei 2021

Ryke Ayuningtyas